

2019

Autorský kolektív:

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

Ing. Mgr. Róbert Bulla, PhD. MBA.

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

Mgr. Eva Kozárová

Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR I.

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR I.

(odborná analýza a identifikácia spoločenských výziev)

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív: Ing. Mgr. Andrea BAKOŠOVÁ, MBA.
Ing. Mgr. Róbert BULLA, PhD. MBA.
PhDr. Štefan BUGÁR, PhD. MBA.
Mgr. Eva KOZÁROVÁ

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom za štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ, GRAFOV A TABULIEK	6
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	10
ÚVOD	14
1. kapitola: Historický vývoj pracovnej migrácie	21
1.1. Migračné teórie	21
1.2. Moderné vedecké prístupy k migrácii a pojmový aparát.....	23
1.3. Súvisiaca právna terminológia (podľa MPSVaR SR a právneho poriadku SR)	26
1.4. Prístup EÚ k migrácii.....	28
2. Kapitola - Slovenský trh práce a jeho súčasný stav, flexibilita a právny rámec	56
2.1. Pozícia zamestnávateľov v SR v kontexte medzinárodného obchodu a konkurencieschopnosti podnikov	56
2.1.1. Vedecko-technický pokrok a trh práce.....	60
2.1.2. Je pracovných síl skutočne málo?	64
2.1.3. Daňovo odvodové zaťaženie pracovnej sily a jeho vplyv na nedostatok pracovných síl.....	85
2.2. Analýza súčasného stavu trhu práce a jeho pripravenosti na pracovnú migráciu	90
2.3. Analýza právneho poriadku SR, EU a medzinárodných právnych noriem v oblasti pracovnej migrácie, najčastejšie zistenia porušenia právneho poriadku SR	131
2.3.1 Analýza právneho poriadku SR, EU a medzinárodných právnych noriem v oblasti pracovnej migrácie.....	132
2.3.2 Migrácia pracovnej sily v kontexte vysielania zamestnancov v rámci EÚ.....	152
2.3.3 Trestné činy súvisiace s pracovnou migráciou osôb z tretích krajín	167
2.4. Analýza flexibility trhu práce na pracovnú migráciu	222
2.5 Demografický vývoj a migrácia	230
2.6. Politické postoje členských štátov EÚ k migrácii	242
2.6.1. Výzvy súvisiace s migráciou a nepripravenosť Európy a Európskej únie na zodpovedné a trvalé riešenie ľudskej mobility	252
2.6.2 Postoje členských štátov ČS	254
2.6.3 Špecifická situácia Ukrajiny ako nečlenského štátu EÚ.....	263
2.6.4. Prístup členských štátov voči vnútornej migrácii v rámci EÚ	264
2.6.5. Špecifické druhy práce pre migrantov	265
2.6.6. Situácia v krajinách V4.....	266
3. kapitola Rizikové spoločenské oblasti.....	279
3.1 Ochrana sociálneho systému.....	279

3.1.1. Negatívny vplyv nelegálneho zamestnávania	281
3.1.2. Postup kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania.....	286
3.2. Ochrana bezpečnosti obyvateľstva	295
3.2.1. Integrácia cudzincov na Slovensku (o integrácii migrantov všeobecne, pojmomologický aparát a právne postavenie migranta bez ohľadu na jeho ekonomickú aktivitu)	300
3.2.2. Migračná politika na Slovensku (všeobecné zásady a právne normy v oblasti migrácie bez ohľadu na ekonomickú aktivitu migrantov).....	308
3.2.3. Ekonomická migrácia a faktory, ktoré ju ovplyvňujú	313
3.2.4. Analýza rizík ekonomickej migrácie	317
3.3. Nedostatky vzdelávacieho systému v SR ovplyvňujúce aktuálny stav na trhu práce.....	330
3.3.1. Zaujímavosti o slovenskom školstve	331
3.3.2. Základné školstvo	339
3.3.3. Štúdium v zahraničí	345
3.3.4. Celoživotné vzdelávanie – šance pre Slovensko	347
3.3.5. Najlepší vs. najhorší vzdelávací systém na svete	351
3.4. Sociálna práca s pracovnými migrantami v SR	357
3.4.1. Teoretické východiská sociálnej práce	359
3.4.2. Sociálna práca a pracovní migranti a azylanti	362
3.4.3. Zameranie sociálnej práce určenej pre potreby migrantov	365
3.4.4. Pracovná metodika.....	371
3.4.5. Sociálne služby	374
3.4.6. Diskriminácia cudzincov s dôrazom na jej prenos do pracovného pomeru	375
3.4.7. Zdravotná starostlivosť	378
3.4.8. Vzdelávanie a zamestnanie cudzincov s doplnkovou ochranou	381
3.4.9. Špecifiká diskriminácie migrantov a migrantiek.....	384
3.4.10. Migrácia – prístup na pracovný trh	389
3.4.11. Sociálna práca - Začleňovanie cudzincov do spoločnosti - príklad z praxe	391
3.4.12. Pracovná migrácia smerom na Slovensku	393
3.4.13. Sociálna práca s utečencami realizovaná štátom v azylovom konaní.....	394
3.4.14. Vývoj mimovládneho sektora, aktívneho v oblasti azylu a migrácie	398
4. kapitola - Pomenovanie a výpočet spoločenského a ekonomického dopadu pracovnej migrácie z tretích krajín pre SR	400
4.1. Kultúrne, duchovné a morálne hodnoty SR ako základ slovenskej štátnosti	401
4.2. Riziko protispoločenských aktivít migrantov z tretích krajín	408

4.3. Identifikácia spektra dopadov pracovnej migrácie z tretích krajín.....	408
4.3.1. Dopady na rast miezd	409
4.3.2. Dopady na konkurencieschopnosť zamestnávateľov	413
4.3.3. Dopady na národné hospodárstvo.....	415
4.3.4. Dopady na vzdelávací systém Slovenska	419
4.3.5. Dopady na bezpečnosť občanov a eliminácia protispoločenskej činnosti.....	421
4.3.6. Dopady na kultúrne a duchovné hodnoty spoločnosti	424
4.3.7. Dopady na politiku a politickú kultúru.....	426
4.3.8. Dopady na životné prostredie.....	427
4.3.9. Dopady na rovnosť mužov a žien a tradičnú rodinu v SR.....	428
4.3.10. Dopady na sociálny systém a starnutie populácie	431
4.3.11. Dopady na samosprávy	434
5. kapitola Národná (štátna) stratégia integrácie pracujúcich cudzincov z tretích krajín.....	436
5.1. Nebojme sa pomenovať problémy otvorene a slušne	437
5.2. Vypracovanie strategického dokumentu štátnej integračnej politiky osobitne pre pracovníkov z tretích krajín (ďalej len strategický dokument)	438
5.3. NOVÁ integračná a imigračná politika SR.....	439
5.4. Zefektívniť procesy a postupy udeľovania pracovných povolení a povolení k pobytu a iné súvisiace postupy	440
5.5. Implementovať novo vypracovanú štátnu integračnú politiku pre pracovníkov z tretích krajín do právnych noriem	441
5.6. Zvýšiť dostupnosť informácií pre migrantov.	442
5.7. Posilniť personálne a inštitucionálne zázemie pre agendu integrácie pracujúcich cudzincov najmä na úrovni polície a UPSVaR, ale i na komunálnej úrovni.	443
5.8. Zvýšiť kvalifikáciu štátnych zamestnancov špecializujúcich sa na implementáciu novej štátnej stratégie.	444
5.9. Vyvolať verejnú diskusiu o téme pracovnej migrácie, pripravovanej štátnej stratégii a reálnych okolnostiach a vplyvoch.	445
5.10. Systematicky potláčať nenávislné prejavy politikov a médií voči pracujúcim migrantom a naopak podporiť šírenie objektívnych a overených dát s cieľom predchádzať šíreniu dezinformácií a zastrašovania verejnosti nepravdami, alebo vykonštruovanými polopravdami.	445
5.11. Zosúladiť potreby trhu práce so vzdelávacím systémom SR	446
ZÁVER	447
ZDROJE POUŽIEJ LITERATÚRY	448
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	454

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ, GRAFOV A TABULIEK

Obrázky

Obrázok č.1 Percentuálne podiely plánov zamestnávateľov

Obrázok č. 2 Kde idú peniaze z našej mzdy

Obrázok č.3 Postup pri zadovážení PD A1

Obrázok č.4 Postup pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín

Obrázok č.5 Reťazenie nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín

Obrázok č.6 Nelegálne zamestnávanie príslušníkov tretích krajín bez sprostredkovateľa

Obrázok č.7 Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde

Obrázok č. 8 Podvodné vykázanie počtu odpracovaných hodín

Obrázok č. 9 Mzdový list

Obrázok č.10 Zistené porušenie prípad č.1

Obrázok č.11 Zistené porušenie prípad č.2

Obrázok č.12 Zistené porušenie prípad č.3

Obrázok č.13 Zistené porušenie prípad č.4

Obrázok č.14 Zistené porušenie prípad č.5

Obrázok č.15 Zistené porušenie prípad č.6

Obrázok č.16 Zistené porušenie prípad č.7

Obrázok č.17 Zistené porušenie prípad č.8

Obrázok č.18 Zistené porušenie prípad č.9

Obrázok č.19 Zistené porušenie prípad č.10

Obrázok č.20 Zistené porušenie prípad č.11

Obrázok č.21 Populačné starnutie Európy

Grafy

Graf č.1 Počty migrantov zo Sýrie I

Graf č.2 Podiely migrantov zo Sýrie

Graf č.3 Pomer prírastku pracovných miest

Graf č.4 Alternatívne ukazovatele vývoja zamestnanosti

Graf č. 5 Zamestnanosť

Graf č. 6 Miera zamestnanosti

Graf č.7 Vývoj počtu neobsadených pracovných miest v ekonomikách V4

Graf č. 8 Priemerná mzda v EÚ

Graf č. 9 Vývoj priemernej odmeny zamestnancov

Graf č. 10 Priebeh reálnej konvergencie

Graf č. 11 Zmeny reálneho HDP

Graf č. 12 Zdanenie ekonomických faktorov SR,

Graf č. 13 Zdanenie ekonomických faktorov, V4 a EÚ

Graf 14: Priemerné daňovo-odvodové zaťaženie práce za rok 2016 - Zdanenie práce

Graf: 15 Porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia pri čistom mesačnom príjme 1 000 eur (2017)

Graf č. 16 Porovnanie vývoja nezamestnanosti podľa evidencie ŠÚ SR a ÚPSVR³⁹

Graf č. 17 Podiel UoZ podľa stupňa vzdelania v krajoch SR v roku 2018

Graf č. 18 Vývoj počtu UoZ dlhodobo nezamestnaných občanov v rokoch 2017 až 2018 a ich podiel na celkovom počte UoZ

Graf č.19 Nárast indexu starnutia v SR

Graf č. 20 Podiel osôb vo veku viac ako 50 rokov s dobrým a veľmi dobrým zdravím

Graf č.21 Podiel osôb vo veku 50 a viac rokov so zlým a veľmi zlým zdravím

Graf č. 20 Vývoj počtu páchatel'ov UKR a SRB štátnej príslušnosti a ich podielu na celkovej kriminalite cudzincov z tretích krajín na území SR k 30. 6. daného roka

Graf č. 21 HDP na osobu k priemeru EÚ28

Tabuľky

Tabuľka č.1 Porovnanie niektorých aspektov migrácie, ktoré v čase stratili svoj význam

Tabuľka č.2 Počty migrantov zo Sýrie podľa prijímajúcich krajín

Tabuľka č.3 Smerovanie k nedostatku pracovných síl: počty voľných a obsadených pracovných miest

Tabuľka č. 4 Prehľad základných parametrov vývoja trhu práce v SR (2015-2018)

Tabuľka č. 5 Priemerná mzda v EÚ

Tabuľka č. 6 Migračné faktory

Tabuľka č.7 Ukazovateľ: Miera zamestnanosti

Tabuľka č. 8 Miera zamestnanosti vo veku 20 – 64 rokov podľa krajov (priemer za rok v %)

Tabuľka č. 9 Ukazovateľ: Miera dlhodobej nezamestnanosti

Tabuľka č. 10 Priemerný počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v roku 2018

Tabuľka č. 11 Ukazovateľ: Miera NEET u mládeže

Tabuľka č.12 Ukazovateľ: Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný úväzok, ktorý zarába priemernú mzdu

Tabuľka č.13 Ukazovateľ: Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti

Tabuľka č.14 Ukazovateľ: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku

Tabuľka č.15 Ukazovateľ: Rodové rozdiely v zamestnanosti

Tabuľka č. 16 Ukazovateľ: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia

Tabuľka č. 17 Projektované vekové zloženie populácie

Tabuľka č.18 TOP 10 štátnych príslušností podieľajúcich sa na nelegálnej migrácii v 1. polroku 2019 b porovnaní s 1. polrokom 2018

Tabuľka č. 19 Najobľúbenejší predmet v škole

Tabuľka č. 20 Kde by chceli študovať slovenskí stredoškooláci?

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ADZ – agentúra dočasného zamestnávania

AT – Rakúsko

BE – Belgicko

BG - Bulharsko

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

CP PZ – cudzinecká polícia policajného zboru

CZ – Česko

CY – Cyprus

ČR – Česká republika

ČŠ – členský štát EÚ

DE – Nemecko

DK – Dánsko

EE – Estónsko

EFSD – Európsky fond pre trvalo udržateľný rozvoj

EFTA – Európske združenie voľného obchodu

EL – Grécko

EPaR EÚ – Európsky parlament a Rada EÚ

ES – Španielsko

ES - Európske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

FI – Fínsko

FR – Francúzsko

HDP – hrubý domáci produkt

HR – Chorvátsko

HU – Maďarsko

IE – Írsko

IOM - Medzinárodná organizácia pre migráciu

IT - Taliansko

LT – Litva

LU – Luxembursko

LV – Lotyšsko

MPSVaR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MŠVVŠ SR – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR

MRK – marginalizovaná rómska komunita

MT – Malta

MV SR – Ministerstvo vnútra SR

NL – Holandsko

NR SR – Národná rada SR

NÚCEM – Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania Ministerstvo školstva SR

NZ – nelegálne zamestnávanie

OCP – oddelenie cudzineckej polície

OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OSN – Organizácia spojených národov

PL – Poľsko

PT – Portugalsko

PZ SR – Policajný zbor SR

SE – Švédsko

SI – Slovinsko

SK – Slovensko

SR – Slovenská republika

SZČO – samostatne zárobková osoba

ŠPTK – štátny príslušník tretej krajiny

ŠÚ SR- Štatistický úrad SR

UNHCR – Agentúra OSN pre utečencov

UNICEF – Detský fond OSN

UK – Veľká Británia

UoZ – uchádzač o zamestnanie

UPSVaR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

USA – Spojené štáty americké

USD – Americký dolár

V4 – Vyšehradská skupina

Zákon o NP a NZ – Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

Zb. – Zbierka (právných noriem)

Z.z. – Zbierka zákonov

WTO – Svetová zdravotnícka organizácia

€ - mena Euro

ÚVOD

Funkčný trh práce je jedným zo základných predpokladov pre hospodársky rast štátu. Európa sa už dlhé desaťročia zaoberá prognózovaním vývoja na trhu práce a hodnotením faktorov, ktoré do vývoja trhu práce prirodzene, alebo umelo (najmä politicky) zasahujú. Vďaka podporovaniu dlhoročného výskumu spoločenských vzťahov naprieč ekonomickými vedami, sociológiou a históriou sa podarilo vedcom identifikovať zaujímavé vzorce správania sa trhu práce a vďaka nemu predikovať jeho vývoj. Je pochopiteľné, že veda sa zaoberá najmä odfiltrovanými prirodzenými faktormi, ktoré trh práce ovplyvňujú a ktorých vplyv je možné kvantifikovať (odmerať). Okrem prirodzených faktorov však trh práce ovplyvňujú aj iné faktory, ako napríklad politické rozhodnutia vlád smerom do vnútra štátu, politické rozhodnutia vlád, ktoré pôsobia smerom na iné trhy práce, vojnové konflikty, epidémie, či štrajky (a iné). Práve tieto umelé faktory sú predikovateľné len veľmi ťažko a meranie ich vplyvu je veľmi nepresné, resp. odchýlka pravdepodobnosti predikcie je natoľko významná, že je len ťažko použiteľná pre aplikáciu vedy v rozhodovaní politických autorít.

Súčasná situácia na trhu práce naprieč celou EÚ je zaujímavá najmä tým, že najvyspelejšie štáty EÚ už dlhé roky hlásia budúce problémy spôsobené nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce v dôsledku zníženej pôrodnosti a starnutia populácie. Tento prístup k prognózovaniu vývoja trhu práce prijali v posledných rokoch i štáty V4, ktoré i napriek oveľa nižšej produktivite práce na obyvateľa (vo finančnom vyčíslení), potrebujú zvyšovať zamestnanosť a tým si udržať hospodársky rast a trvalo udržateľný rozvoj regiónov. Okrem toho sa ekonomicky slabšie členské štáty snažia o konvergenciu (odstraňovanie hospodárskych rozdielov medzi členskými štátmi EÚ – teda snažia sa o dobiehanie západných ekonomík). To všetko nie je možné bez zabezpečenia rastu zamestnanosti. Problémom je nízka natalita obyvateľstva strednej Európy, ktorá sa začala prepadať po roku 1990. Prepad natality bol natoľko významný, že stredoeurópske štáty evidujú historicky najvyšší nedostatok pracovných síl na trhu

práce. V dôsledku starnutia obyvateľstva z trhu práce odchádza množstvo pracovných síl do dôchodku, ktorý nie je prirodzene nahrádzaný mladou generáciou pracujúcich.

Vyspelé členské štáty EÚ prekonali v minulosti viac takýchto kríz. Nakoľko sa jedná väčšinou o štáty s koloniálnou históriou, nedostatok pracovných síl sa snažili kompenzovať postupným prijímaním rôznych druhov politik dopĺňania pracovných síl zo štátov, s ktorými buď uzatvárali bilaterálne dohody o uplatnení pracovnej sily, alebo umožňovali kontrolovaný prístup občanov „nezmluvných“ štátov na svoj trh práce. Mnohé z nich sa zamerali najmä na štáty, ktoré sú ich bývalými kolóniami, kde obyvateľstvo často ovláda úradný jazyk hostiteľského štátu a čiastočne je i stotožnené s kultúrnymi hodnotami.

V posledných rokoch je však zjavná štrukturálna zmena migrácie pracovných síl a je doplnená o tzv. sociálnu migračnú vlnu. V kombinácii s problémami starnutia obyvateľstva Európy a nízkou pôrodnosťou sa členské štáty EÚ ocitli v situácii, v ktorej sa nikdy predtým historicky neocitli. Absencia historickej skúsenosti spôsobuje ťažkosti s hľadaním riešení. Okrem toho identifikácia možných stratégií je sťažená i tým, že sa v priebehu modernej európskej histórie významne zmenila i hodnotová orientácia populácie smerom k potláčaniu diskriminácie, k rodovej rovnosti a ochrany najslabších. Hoci sú tieto hodnoty základnými hodnotami modernej Európy, pôsobia ako inhibítory v hľadaní riešení. A práve v riešeníach sa názory členských štátov EÚ značne odlišujú.

Názory štátov V4 a väčšiny členských štátov EÚ na súčasné migračné tlaky a budúcnosť trhu práce i celej Európy sa v poslednom období rozchádzajú. Najmä Nemecko sa snaží svoje problémy s nedostatkom pracovnej sily na trhu práce skrývať pod maskou humanizmu a potreby pomoci utečencom. Aj ostatné vyspelé štáty zaujali obdobný postoj s drobnými odchýlkami vo vyjadreniach, dúfajúc, že migračná vlna dokáže priniesť do spoločnosti nielen nových obyvateľov do prestarlej Európy, ale najmä novú pracovnú silu. Ako reakcia na migračné tlaky a absenciu systémového riešenia sa do popredia dostávajú extrémistické a nesystémové riešenia, ktoré polarizujú spoločnosť. Na prvý pohľad sa zdá, že nesystémové riešenie prílevu cudzincov do EÚ

vyvoláva opäť len nesystémové a radikálne postoje spoločnosti. No za maskou povrchné spracovaných článkov v novinách a politických vyhlásení je potrebné hľadať skutočné príčiny (spúšťače) migračných vln smerom do Európy.

Vojny v Ázii vždy boli a vzhľadom na kultúrne a historicky narušené vzťahy medzi štátmi a národmi dlho ešte budú. Podobná situácia je aj v Afrike. Je možné si vôbec vysvetliť, prečo sa doposiaľ nikdy nedali do pohybu také obrovské masy migrantov smerom do Európy? Prečo je dnes situácia iná? Ako sa zmenila Európa a ako sa zmenil svet, aby vyvolal migračnú vlnu dnešných pomerov?

Zaiste je možné hovoriť aj o dostupnosti digitálnych technológií pre migrujúcich, ktoré im významne uľahčujú orientáciu a postup smerom do Európy. Ale tie tu boli aj v čase nedávnej vojny v Kuvajte, v Iraku, i v Lýbii, nehovoriac o občianskych vojnách a epidémiách v Afrike, ktoré pustošia kontinent neustále už 50 rokov. A predsa sa masy dali významne do pohybu až po vypuknutí vojny v Sýrii (prvé migračné vlny sa prejavovali už po vypuknutí Arabskej jari, ale tie EÚ cielene a systematicky potláčala prostredníctvom námorných operácií v Stredozemnom mori).

Nemecký dôchodkový systém hlási, že sa už ocitol v bode zlomu. Na trh práce prichádza menej ľudí, ako z neho odchádza. Silné ročníky odchádzajú do starobného dôchodku a mladí nedokážu svojimi počtami doplniť diery na trhu práce. Podľa demografickej pyramídy za rok 2018 je najviac obyvateľov zastúpených vo vekovej štruktúre 45-65 rokov. Naopak najmenej detí sa rodí od roku 1990, pričom je dôležité zdôrazniť, že je badateľný zjavný dlhodobý pretrvávajúci pokles pôrodnosti až do súčasnosti bez náznaku na zlepšenie prognóz pôrodnosti¹. Uvedený problém Nemecko prognózovalo už viac ako 50 rokov. Problémy na trhu práce čiastočne zaplávalo v 60-tych rokoch, kedy Nemecko podpísalo s Tureckom medzinárodnú dohodu o možnosti uplatnenia tureckých občanov na nemeckom trhu práce. V súčasnosti žijú v Nemecku už milióny Turkov. Ak by v 60-tych rokoch boli krajiny V4 otvorené voči západnej Európe, iste by Nemecko dalo prednosť pracovnej sile z východu Európy. Avšak tento priestor

¹ <https://www.iz.sk/sk/projekty/regiony-eu/DE>

otvorený nebol. Dobrá skúsenosť Nemecka s integráciou Turkov posilnila ambície Nemecka využiť masový pohyb Sýrčanov² utekajúcich pred vojnou v prospech ako Nemecka, tak i utečencov. Pre nemecký trh práce to bola dobrá správa. Uzatvorenie bilaterálnej zmluvy medzi Nemeckom a Sýriou však v 21.storočí neprichádzalo do úvahy. Jednak preto, lebo Nemecko ako členský štát EÚ už nemôže podpisovať individuálne zmluvy s inými štátmi, pretože sa tohto suverénneho práva vzdalo v prospech EÚ. Okrem toho by sa uzatvorenie takejto zmluvy (obdobnej ako s Tureckom v 60-tych rokoch) dotklo všetkých členských štátov, nakoľko EÚ má voľný pohyb pracovnej sily naprieč celou úniou. No a napokon uzatvorenie bilaterálnej zmluvy s krajinou zmietanou vojnou a politickými výhradami proti režimu Baššára al –Asada by vlastne ani nebolo možné. Nemecko a aj iné vyspelé štáty EÚ v dôsledku starnutia populácie a s tým spojeného odlivu pracovnej sily do penzie bez adekvátnej náhrady medzi mladými nemali na výber a rozhodli sa pozvať utečencov do Európy bez súhlasu štátov V4.

Isteže je potrebné vnímať tento akt ako mimoriadne humánny a sociálne citlivý voči utečencov. Avšak nik vopred nepredpokladal, že spolu s so vzdelanými Sýrčanmi budú na pozvanie reagovať aj pašeráci ľudí z Afriky, ktorí doslova spustili inváziu migráciu z afrického kontinentu do Európy. K nim sa pridali aj migranti z Pakistanu, Afganistanu, Iraku a iných ázijských štátov, ktorých vzdelanie a spôsobilosť integrovať sa do európskej spoločnosti a najmä na trh práce je viac než pochybná.

Pred európskymi autoritami vyvstal neriešiteľný problém. Európa potrebuje nutne novú pracovnú silu, avšak nedokáže skrze svoj humanitárny pohľad efektívne a rýchlo oddeľovať zrnko od pliev. Svojou neschopnosťou efektívnej selekcie vo vzájomnej interakcii s medzinárodnými záväzkami pre ochranu utečencov Európa utrpela obrovské finančné i spoločenské straty. Európa úprimne chce pomôcť ľuďom, ktorých životy sú ohrozené v dôsledku vojen a prenasledovania. Rovnako chce týmto utečencom dať prácu a srdečne im poskytnúť azyl. Avšak popri menšine pravých

² Obyvatelia Sýrie boli dlhodobo považovaní za jeden z najvzdelanejších národov Blízkeho východu.

utečencov vpustila do EÚ i väčšinu falošných utečencov, z ktorých drvivá väčšina nie je integrovateľná do spoločnosti.

A tak sa proces ochrany ekonomických záujmov Európy pred nedostatkom pracovných síl zmenil na vážny celoeurópsky problém, ktorého dôsledky sa budú odstraňovať len veľmi ťažko s obavou, že sa niektoré dôsledky nedokážu odstrániť vôbec.

Pôvodnou ambíciou autorov publikácie bolo zamerať s úzko na potreby slovenského trhu práce. Avšak vzhľadom na otvorenosť slovenskej ekonomiky a aj jeho trhu práce, rovnako vzhľadom na súčasnú migračnú krízu, v ktorej sa Európa ocitla, nebolo možné nespracovať i problematiku migrácie ako takej. Pracovná migrácia je súčasťou globálnej migrácie ľudskej populácie a preto sa autori rozhodli venovať sa tejto téme komplexne a najmä v medzinárodnom kontexte. Dôraz je kladený najmä na širšie pochopenie príčin a dôsledkov a na historické skúsenosti, z ktorých by bolo možné identifikovať riešenia problémov trhu práce a následne i pracovnej migrácie, ktorá trh práce ovplyvňuje. Častým pojmom je pojem „pracovná migrácia“. Je dôležité, aby čitateľ vnímal tento pojem najmä v kontexte pracovnej migrácie z tretích krajín, nakoľko v rámci EÚ je obyvateľom členských štátov garantovaný voľný pohyb pracovnej sily. V tomto kontexte je spracovaný aj odborný text.

V prvej časti sa autori venujú najmä historickým aspektom migrácie a špeciálne i pracovnej migrácie. Dôraz bol kladený na prepojenie teoretických poznatkov o migrácii s modernými vedeckými prístupmi, s historiografiou migrácie a analýzou prístupu jednotlivých členských štátov k migrácii.

V druhej časti sa autori zamerali na analýzu slovenského trhu práce, jeho súčasného stavu a pripravenosti, na veľmi podrobnú analýzu právneho poriadku SR v oblasti zamestnávania cudzincov, na analýzu flexibility trhu práce ovplyvnenej najmä už spomínanou právnou úpravou a napokon i na demografický vývoj Slovenska. V závere druhej kapitoly sú spracované politické postoje členských štátov EÚ k migrácii ako takej,

ale i k pracovnej migrácii, pričom autori kládli dôraz na odlišnosť postojov a identifikáciu mnohorakosti politických názorov na problematiku.

V tretej kapitole autori spracovali rizikové spoločenské oblasti, ktoré významne ovplyvňujú, alebo by ovplyvniť mohli súčasný stav slovenskej spoločnosti. Dôraz je kladený najmä na bezpečnosť obyvateľstva a prístup bezpečnostných zložiek k problematike migrácie. Ďalej je dôraz kladený k ochrane sociálneho systému a dopadom pracovnej migrácie naň. Autori v tejto kapitole tiež spracúvajú problematiku nedostatku pracovných síl na slovenskom trhu práce spôsobenú nesúlalom trhu práce s odbornou profiláciou študijných programov škôl, ktorý vnímajú autori ako jednu zo základných bariér korekcie nerovnováhy súčasného trhu práce. Zároveň autori identifikujú spomínanú oblasť vzdelávania ako jeden zo základných nástrojov možnej štrukturálnej zmeny stavu trhu práce na Slovensku. Poslednou časťou tretej kapitoly je veľmi dôležitá oblasť metód sociálnej práce s prijatými pracovnými migrantami, pričom časť tejto práce sa venuje aj azylantom, ktorých integrácia na trhu práce je neoddeliteľnou súčasťou ich spoločenskej integrácie.

Štvrtá kapitola sa zaoberá spoločenskými a ekonomickými dopadmi pracovnej migrácie z tretích krajín. Autori sa zamerali na najcitlivejšie oblasti dopadov ako rast miezd, konkurencieschopnosti a vplyvov na národné hospodárstvo, vzdelávací systém a bezpečnosť. Špecifikom tejto publikácie je najmä skutočnosť, že autori otvárajú i témy na prvý pohľad okrajové a nepodstatné, no z pohľadu verejnej mienky za mimoriadne dôležité. Takýmito témami sú dopady na kultúrne a duchovné dedičstvo Slovákov, na politiku a politickú kultúru, na rodovú rovnosť a životné prostredie. Doposiaľ neriešenou témou je oblasť dopadov na samosprávy a ich zaťaženie pracovnou migráciou z tretích krajín.

V poslednej kapitole sa autori venujú potrebe prípravy štátnej, alebo národnej stratégie integrácie pracujúcich cudzincov ako strategického materiálu, nakoľko pracovnej migrácii smerom na Slovensko nie je možné zabrániť a zároveň ju slovenský trh práce preukázateľne potrebuje. Autori upozorňujú na skutočnosť, že migrácia ako

taká má vplyv nielen na trh práce, ale na celú spoločnosť a teda i na väčšinu spoločenských vzťahov. Dôkladnou a kvalifikovanou prípravou funkčného strategického dokumentu je možné eliminovať množstvo neželaných spoločenských javov a vyťažiť maximum z pozitív, ktoré so sebou migrácia prináša.

Každé autorské dielo odbornej literatúry je vždy poznačené subjektívnym pohľadom autorov na skúmanú problematiku, jeho informačným univerzom a názorovou orientáciou. Hodnotenie východísk ovplyvňuje nielen odborná príprava autorov, ale i názory odborníkov a autorov publikácií, z ktorých čerpali informačné zdroje. Práve tieto skutočnosti ovplyvňujú obsahovú a filozofickú stránku publikácie.

Na vytvorení tejto publikácie pracovali štyria autori s rôznym odborným zameraním, čomu zodpovedá i štruktúra obsahová náplň publikácie a komplexnosť spracovania témy pracovnej migrácie z tretích krajín. Ambíciou autorov bolo spracovať odbornú publikáciu orientovanú prierezovo ako na národohospodárske otázky, tak i kultúrne, duchovné a morálne hodnoty Slovenska, jeho bezpečnosť, históriu a právny poriadok. Množstvo autorov sa zaoberá jednotlivými témami v samostatných dielach. V tejto publikácii sa autori snažili spájať rôzne oblasti spoločenských vzťahov do uceleného a vzájomne interaktívneho celku.

1. kapitola: Historický vývoj pracovnej migrácie

Autor: PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA

Úvod do teórie migrácie ako takej

Málokteré slovo vyvoláva v dnešnej dobe toľko protichodných názorov ako slovo migrácia. Migrácia sa stala jedným z najfrekventovanejších pojmov súčasnej doby. Bez preháňania by sa dalo povedať, že migrácia je fenoménom ľudských dejín, pretože pohyb a sťahovanie národov a ľudí bol vždy v každej spoločenskej ekonomickej epoche v rôznom rozsahu samozrejmosťou. Z pohľadu vývoja rastu ľudskej spoločnosti sa migrácia javí ako jej nevyhnutná súčasť. Migrácia predstavuje komplexný spoločenský jav, ktorý sa podrobuje skúmaniu v celej rade vedných disciplín ako je napríklad: demografia, geografia, politológia, sociológia, sociálna psychológia a v neposlednom rade aj ekonómia.

1.1. Migračné teórie

Celková ekonomická, demografická a historická skutočnosť si vyžiadali už koncom 19. storočia vedecké skúmanie pojmu migrácia ako javu, ktorý výrazne zasahoval do globalizačnej štruktúry vtedajšieho sveta a značne ovplyvňoval vývoj jednotlivých štátov. Už na konci 19. storočia vzniklo základné dielo E. Rammenstaina nemeckého geografa, ktorý v roku 1885 vydal knihu Zákony migrácie. Prvýkrát ekonomicky podložil význam rozdielu miezd pre správnu analýzu migrácie. V súčasnej dobe vzhľadom na aktuálnosť, naliehavosť a politické tlaky sa teórií migrácií venuje veľké množstvo autorov na celom svete.

Základný pohľad tvoria ekonomické vedecké teórie, ktoré sú založené na pohľade mikroekonomickom a makroekonomickom. Z pohľadu mikroekonomickej analýzy sa väčšina autorov zameriava na individuálne rozhodovanie ľudí o migrácií,

ktorej hlavným cieľom je zlepšenie ich ekonomickej situácie a zvýšenie osobného blahobytu. Takto sa charakterizuje neoklasicistická teória migrácie. Mikroekonomické teórie skúmajú migráciu i z hľadiska kolektívneho poňatia, napríklad domácností a rodín. Ďalej skúmajú i sociálne väzby, siete a spájajú ich do novej ekonómie o pracovnej migrácii - tzv. teórie sietí. Pohľad makroekonomický vychádza z reálnych štruktúr reálnych zmien v ekonomike s tým, že využíva agregované veličiny na to, ako to v praxi ukazuje neoklasicistická makroekonomická teória migrácie, teória svetových systémov, ako aj reálna teória duálnych pracovných trhov.

Rovnako i neoklasické teórie sa opierali o klasické práce Adama Smitha a migráciu vysvetľovali rovnako v dvoch základných úrovniach. Na makroúrovni bolo rozhodujúce nerovnomerné rozloženie výrobných faktorov medzi krajinami (mobilné výrobné faktory, prácu a kapitál). Na mikroúrovni sú tieto teórie založené na individuálnom rozhodovaní migranta prostredníctvom analýzy nákladov (napr. doprava, riziká spojené s hľadaním si práce v prijímajúcej krajine, rozdiel cenovej úrovne medzi cieľovou krajinou a krajinou pôvodu, výučba jazyka a pod.) a výnosov (napr. kvalita života, rozdiel medzi mzdou v zahraničí a doma, vzdelanie, skúsenosti a pod.) K migrácii dochádza v situácii, ak výnosy z nej prevyšujú náklady s ňou spojené. Krajina, ktorá má viac pracovnej sily a menej kapitálu, má logicky nižšie mzdové náklady ako krajina, v ktorej je zastúpenie výrobných faktorov v opačnom pomere. Migrácia tak prispieva k vyrovnávaniu mzdových rozdielov. Mikroekonomický pohľad je zameraný na potreby jednotlivca, skupiny, v nadväznosti na reálny spoločenský stav a politickú situáciu.

Teória iniciácie sa naopak odlišuje faktormi, ktoré spúšťajú migráciu (iniciácia migrácie) oproti faktorom, ktoré migráciu udržujú v chode a to je Teória udržovania. Vo svojej podstate migrácia znamená pohyb, masové premiestňovanie a s tým súvisiace sťahovanie ľudí z jedného miesta na druhé za cieľom ďalšieho pobytu.³ Nová ekonómia pracovnej migrácie posúva neoklasické teórie ďalej, keď na miesto jednotlivca kladie pri rozhodovaní o migrácii dôraz práve na vyššiu sociálnu jednotku, ako je rodina, domácnosť, či komunita. Rozhodnutie migrovať nie je izolovane prijaté jednotlivcom, ale

³ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4

rodinou, či domácnosťou, príp. celou komunitou, pričom tieto sociálne jednotky sú vnútorne veľmi silné a súdržné. Na tejto úrovni je rozhodnuté, že jeden člen, či viacero členov by mali migrovať, nielen pre vyššie mzdy, ale aj pre diverzifikáciu zdrojov príjmov a získaniu kapitálu na existujúce aktivity, ako napríklad rodinná farma, či podnik. Dôležitú úlohu logicky zohrávajú aj remitencie (pozn. prostriedky, najmä finančné posielané migrantami do krajín pôvodu). Tento prístup sa objavil v osemdesiatych rokoch 20. storočia.

1.2. Moderné vedecké prístupy k migrácii a pojmový aparát

Z hľadiska demografie sa dá migrácia jednoducho vyjadriť niekoľkými základnými ukazovateľmi. Základné je takzvané migračné saldo (niekedy nazývané „čistá migrácia“), ktoré vo svojej podstate vyjadruje rozdiel v počte vysťahovalcov (emigrantov) a prisťahovalcov (imigrantov), z danej zemepisnej oblasti alebo štátu. Konečným výsledkom býva buď migračný rast (zisk), alebo migračný úbytok (strata).

$$M = I - E$$

Kde M = migračné saldo

I = počet prisťahovalcov

E = počet vysťahovalcov⁴

O emigrácii sa v podstate hovorí, keď je v hre hlavný prvok vôle vysťahovať sa - to znamená, že keď sa ľudia dobrovoľne rozhodujú o vysťahovaní sa. Ak sa jedná o vojnové a náboženské konflikty, teda keď si ľudia nemôžu vybrať (vojnové, náboženské dôvody) hovoríme o vyhnaní, alebo o exulantoch alebo o vyhnancoch.

Reemigrácia predstavuje pohyb obyvateľstva, ktorý zahŕňa emigráciu a spätnú imigráciu. Migráciu chápeme ako globálny jav, ktorý je spôsobený nielen ekonomickými faktormi, ale s tým súvisiacimi sociálnymi faktormi. Veľmi dôležité sú

⁴ www.infostat.sk

politické faktory, kultúrne faktory, náboženské faktory, environmentálne faktory (klimatické zmeny, voda) a v neposlednom rade, zdravotné faktory, sociálne faktory a z nich najmä vzdelávanie a dopravné faktory.

Migrácia je súčasťou troch základných zložiek zmien v každej populácii :

- Úmrtnosť
- Plodnosť
- Migrácia

Pričom vnútorná migrácia predstavuje pohyb ľudí v danej krajine a medzinárodná migrácia predstavuje pohyb ľudí z jednej krajiny do druhej s cieľom získať lepšie platené zamestnanie, založiť rodinu, alebo zvýšiť svoju životnú úroveň.

„Samotné slovo migrácia má pôvod v latinskom jazyku a zjednodušene znamená sťahovanie, pohyb, presun, premiestnenie, premiestňovanie. Slovenskej odbornej literatúre sa niekedy používa pojem „zahraničná migrácia“, ktorý predstavuje druh priestorovej mobility obyvateľov, ktorej podstatou je pohyb osôb cez hranice štátov s úmyslom usadiť sa v druhej krajine na určité obdobie.“⁵ Pri migrácii bolo potrebné určiť, po akom dlhom období možno označiť prítomnosť človeka na území inej ako domovskej krajiny za migráciu (ako uvádza IOM, zatiaľ neexistuje na medzinárodnej úrovni univerzálne akceptovateľná definícia migranta). Pojmová terminológia okolo slova migrácie sa len postupne zjednocuje a existuje snaha o jej všeobecne prijateľnej definícii.

Napríklad Organizácia spojených národov za migranta považuje človeka, ktorý sa usadil v zahraničnej krajine na viac ako rok, bez ohľadu na príčiny, ako aj na prostriedky, ktoré boli na migráciu využité. Vychádzajúc z tejto definície, ľudia, ktorí do zahraničia cestujú na kratšie obdobie, napríklad ako turisti, študenti na semestrálny výmenný pobyt (napr. Erasmus), či krátkodobo za „biznisom“ (jedná sa o bežné pravidelné opakujúce sa činnosti ktoré sú súčasťou reálneho spoločenského života vo

⁵ DIVINSKÝ, B. Zahraničná migrácia v Slovenskej republike – stav, trendy, spoločenské súvislosti, Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, 2005. ISBN 80-89149-04-9

väčšej či menšej miere v každom štáte) nie sú považovaní za migrantov. Napriek uvedeným skutočnostiam sa niekedy v bežnom jazyku s pojmom krátkodobý migrant stretávame, najmä však v súvislosti so sezónnymi pracovníkmi v sektore poľnohospodárstva (v nedávnej minulosti i slovenskí sezónni robotníci pracovali v Taliansku, Španielsku, a študenti hotelových škôl i dnes v lete využívajú letné mesiace na prax v zahraničných hoteloch a reštauráciách). Dôležitá je upresnenie a nezámennosť jednotlivých definícií, pretože pojem migrácia sa veľakrát zamieňa s pojmom mobilita. Rozdiel medzi nimi nie je medzi odbornou verejnosťou ani v literatúre striktno definovaný. Pri migrácii všeobecne, ako aj pri užšom vymedzení migrácie pracovných síl väčšinou nastáva pohyb cez hranice štátu. Preto sa v rámci migrácie odlišuje emigrácia, teda vystáhovanie, či opustenie domovského štátu, a na druhej strane imigrácia, teda prisťahovanie do nového štátu pobytu. Pre migráciu v rámci štátu sa používa pojem vnútorná, resp. vnútroštátna migrácia, možno sa s ním stretnúť aj v kontexte migrácie v rámci EÚ. Priamo s pojmom mobilita takéto pomocné pojmy poukazujú na prekročenie hraníc nepoznáme. Na odlíšenie vnútroštátnej od medzinárodnej mobility sa pridávajú prívlastky „vnútorná“, resp. „vonkajšia“ mobilita. Pri mobilite však môžeme hovoriť o mobilite ľudských zdrojov (či mobilite pracovnej sily), ktorú všeobecne možno zadefinovať ako schopnosť flexibilne meniť pracovné miesto.

V literatúre sa stretávame s dvoma pohľadmi na jej členenie: geografická mobilita – prihliadajúca na schopnosť pracovníkov zmeniť miesto výkonu svojho zamestnania (teda môže ísť o zmenu miesta výkonu práce v rámci okresu, regiónu, na celonárodnej úrovni či dokonca na medzinárodnej úrovni) a zamestnanecká mobilita – prihliadajúca na schopnosť pracovníkov zmeniť zameranie zamestnania (zmena profesijného zamerania, resp. jej rozšírenie).

Špecifickou formou ekonomickej migrácie je **pracovná migrácia**. Zatiaľ nebola naformulovaná jej všeobecne akceptovaná definícia. Preto je potrebné vychádzať z dostupných definícií migrujúceho pracovníka. Medzinárodná organizácia práce definuje migrujúcich pracovníkov ako všetkých medzinárodných migrantov, ktorí sú v krajine ich súčasného pobytu zamestnaní, alebo nezamestnaní a hľadajú

zamestnanie.⁶ Migrujúci pracovníci sú cudzinci prijatí prijímajúcim štátom na osobitný účel výkonu hospodárskej činnosti odmeňovanej z prijímajúcej krajiny. Ich dĺžka pobytu je zvyčajne obmedzená, rovnako ako typ zamestnania, ktoré môžu vykonávať. Na nich závislé osoby, ak sú do krajiny prijaté, sú tiež zahrnuté do tejto kategórie.

1.3. Súvisiaca právna terminológia (podľa MPSVaR SR a právneho poriadku SR)

Migrant je osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov dočasne alebo trvalo zmenila miesto svojho trvalého, respektíve zvyčajného pobytu buď z jednej časti krajiny do inej (vnútroštátna migrácia), alebo z jednej krajiny do druhej (medzinárodná, resp. zahraničná migrácia).

Slovenský právny poriadok však nepoužíva pojem migrant, ale cudzinec. Utečenec (refugee, réfugié, Flüchtling) je cudzinec, ktorý uteká z vlastnej krajiny, pretože je v nej prenasledovaný podľa dôvodov uvedených v Dohovore o právnom postavení utečencov z roku 1951 (Ženevský dohovor), alebo má oprávnené obavy, že bude prenasledovaný a vzhľadom na tieto obavy nemôže, alebo sa nechce vrátiť do vlastnej krajiny (kresťanskí utečenci zo Sýrie, Iraku, Jemenu, Somálska, Kurdi, atď)

V slovenskom právnom poriadku bol pojem utečenec nahradený pojmom azylant. Žiadateľ o azyl (asylum seeker, demandeur d'asile, Asylbewerber) je cudzinec, ktorý podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov požiada na útvare Policajného zboru, zodpovedný za prijatie žiadostí o azyl, o udelenie azylu na území SR. „Žiadateľovi o azyl môže Migračný úrad MV SR poskytnúť doplnkovú ochranu, čím sa pobyt žiadateľa o azyl považuje za prechodný pobyt, ktorému bola podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytnutá medzinárodná

⁶ Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organization) je špecializovaná agentúra Organizácie spojených národov, ktorá sa usiluje o presadzovanie sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských, pracovných a sociálnych práv. Bola založená v roku 1919 v rámci Versailleského mierového procesu a v roku 1946 bola ako prvá prijatá do systému Organizácie Spojených národov.

<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/europska-unia-a-medzinarodne-vztahy/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace.html>

ochrana vo forme azylu, pretože má v krajine pôvodu opodstatnené obavy z prenasledovania z dôvodov, ktoré určuje zákon.

Osoba s udelenou doplnkovou ochranou (subsidiary protection status, statut conféré par la protection subsidiaire, subsidiärer Schutzstatus) je cudzinec, ktorému podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytla Slovenská republika doplnkovú ochranu v prípade, že sa žiadateľovi neudelil azyl, sú však vážne dôvody domnievať sa, že by bol v prípade návratu do krajiny pôvodu vystavený reálnej hrozbe vážneho bezpráviu.

Rozdielom pri udeľovaní azylu a poskytovaní doplnkovej ochrany je čas, na ktorý sa ochrana udeľuje.⁷ V prípade azylu ide o trvalý pobyt cudzinca na území SR, v prípade doplnkovej ochrany ide o prechodný pobyt na dobu jedného roka, ktorý na základe opodstatnených dôvodov možno opäť predĺžiť na ďalší rok.

„Najcharakteristickejšia je v súčasnosti migrácia v oblasti vojnových konfliktov, ktoré sú v súčasnosti bohužiaľ bežným javom. Tieto oblasti konfliktu ,ako je napríklad Afganistan, Sýria, Irak, Jemen, Ukrajina atď. predstavujú v súčasnosti veľmi závažný sociálno-ekonomický problém svetových rozmerov. Podľa medzinárodných štatistík v súčasnej dobe najviac emigrantov vo svete má pôvod v Afganistane, udáva sa počet vyše 4,5 milióna a Palestíne udáva sa počet 4,2 milióna.“⁸ Výrazným tempom ich nasleduje Sýria a Irak. Veľmi zaujímavým je údaj o množstve ľudí, ktorí žijú v inom štáte, než v ktorom sa narodili (odhaduje sa od 150 miliónov až po 185 miliónov). Samozrejme tieto čísla závisia od spôsobu výpočtu, čo zahrňuje pojem „žijú v danom štáte“ (napr. USA – stačí na tento pojem pobyt v USA dlhší než jeden rok.) Pre porovnanie, pred 30 rokmi predstavovalo toto číslo zhruba polovicu. Uvedené údaje ilustrujú aj počty migrantov v populácií jednotlivých štátov „(napr. v Austrálii 24%, v Kanade 17%, Švédsko 12%, USA 10%)“.

Z uvedených údajov tiež vyplýva že medzi migrujúcimi ľuďmi je výrazná prevaha migrácie dobrovoľnej. Emigrácia pochádza z latinského slova Ex-migrae, vystahovať sa a znamená opustenie zeme svojho pôvodu a prisťahovanie sa do inej zeme.

⁷ <https://www.minv.sk/?azyl-migracia>

⁸ <https://iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html>

1.4. Prístup EÚ k migrácii

Európska únia je nútená prijať opatrenia, ktoré by mali reagovať na očakávaný demografický vývoj a migračné tlaky. Jedná sa hlavne o opatrenia nasledujúce:

- cielené investície do oblasti vzdelávania, pretože bez vzdelávania nemôže byť ani reč o výraznejších zmenách z hľadiska reálnej ekonomickej a národohospodárskej situácie a prognózovania budúcnosti,
- príprava cielených investícií do infraštruktúry (najmä z pohľadu najmodernejších technológií), do obnovy poľnohospodárstva, obnovy lesov a trvalých trávnych porastov, do riešenia problematiky nedostatku vody, do zabezpečenia energetickej sebestačnosti atď.,
- všetky uvedené opatrenia musia smerovať k zabezpečeniu mieru, bezpečnosti a politickej stability európskeho regiónu, výchovy miestnych politických elít, ktoré budú vedieť správne riadiť záležitosti ako v politike, tak aj politiku v zahraničných krajinách.

V globálnom poňatí by mali uvedené opatrenia zabezpečiť aj väčší prísun investorov (pretože prichádzajú len do oblastí, ktoré sú ekonomicky výhodné, politicky stabilné a s vybudovanou infraštruktúrou). S tým by súvisel výraznejší nárast pracovných možností pre obyvateľstvo (či už domáce, alebo prisťahované).

V tejto súvislosti členské štáty EÚ prijali „*Európsky vonkajší investičný plán*“, ktorý sa opiera o 3 piliere:

1. pilier: nový investičný fond, Európsky fond pre trvalo udržateľný rozvoj (EFSD), ktorý využíva kombinované financovanie s novou zárukou na riešenie a odblokovanie prekážok brániacich súkromným investíciám. Súčasťou EFSD budú dve regionálne investičné platformy (Afrika a krajiny v susedstve EÚ). Spoja existujúce nástroje kombinovaného financovania a budú fungovať ako jednotné kontaktné miesto na prijímanie návrhov finančných inštitúcií a iných verejných a súkromných investorov. EFSD takisto poskytne novú záruku, ktorá sa preniesie na sprostredkovateľské

finančné inštitúcie, ktoré následne prostredníctvom úverov, záruk, kapitálu alebo podobných produktov poskytnú podporu konečným príjemcom. Cieľom je využívať doplnkové financovanie, najmä zo súkromného sektora, keďže záruka EFSD zníži riziko pre súkromné investície a absorbuje možné straty, ktoré vzniknú oprávneným protistranám, napríklad verejným finančným inštitúciám a investorom zo súkromného sektora.

2. pilier: technická pomoc pre širšie politické prostredie s cieľom pomôcť miestnym orgánom a podnikom pripraviť väčší počet udržateľných projektov a prilákať investorov s cieľom ďalšieho zapojenia súkromného sektora. Nástroje, ktoré sú k dispozícii v rámci EFSD, budú prístupné pre všetkých investorov poskytovaním integrovaných služieb zo strany jednotného kontaktného miesta.
3. pilier: škála osobitných tematických, národných a regionálnych programov rozvojovej spolupráce EÚ v kombinácii so štruktúrovaným politickým dialógom zameraným na zlepšenie investičnej klímy a celkového politického prostredia v dotknutých krajinách⁹.

Prostredníctvom tohto plánu dokáže EÚ stimulovať podnikateľské aktivity v regiónoch, z ktorých odchádzajú obyvatelia z ekonomických dôvodov. Podporou investícií v zahraničí sa podporí tvorba pracovných miest a najmä trvalo udržateľný rozvoj. Hoci Európsky vonkajší plán neponúka priamo riešenia vojnových konfliktov, je potrebné uviesť, že pôsobí preventívne proti vojnovým konfliktom (uspokojením potrieb obyvateľstva prostredníctvom rastu zamestnanosti sa dá očakávať aj menej občianskych konfliktov, príchod investorov vytvára i tlak na lepšie vzdelávanie, lepšie vzdelávanie pôsobí pozitívne na demokratizačné procesy a proti vnútorným spoločenským konfliktom). Dôraz je kladený na zamestnávanie žien a mladých ľudí.

Súčasnú migračnú pohybu sa líšia od pohybov v predchádzajúcich rokoch tým, že ľudia neprichádzajú do Európy hľadať prácu, ale aby si zachránili svoj život. Počet migrantov na svete prudko stúpol behom sýrskej občianskej vojny. „Takmer 5 miliónov

⁹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/MEMO_16_3006

ľudí odišlo zo Sýrie a v súčasnej dobe žijú hlavne v Turecku a Libanone. Populačný tok smerujúci na územie Európskej únie bol mimo kontrolu. Obmedzenia na hraniciach členských štátov boli dôvodom k akumulácii migrujúcich ľudí v pohraničných oblastiach. Boli zavedené chaotické pravidlá pre výber migrantov, čo viedlo k mnohým humanitárnym a diplomatickým problémom. „V súčasnej dobe je na celom svete viac než 65 miliónov ľudí, ktorí museli uniknúť z rodnej zeme a 25 miliónov týchto ľudí sú utečenci, ktorí emigrovali kvôli prenasledovaniu.“¹⁰

Viac než polovica všetkých utečencov na svete pochádza iba z troch krajín: Afganistan, Sýria a Južný Sudán. Nie všetci utečenci sa však zameriavajú na Európu. Samotné Turecko má teraz trikrát toľko sýrskych migrantov ako celá EÚ. Hoci by bolo rozumné predpokladať, že najbohatšie krajiny by mali dostať väčšinu utečencov, tak tomu vôbec nie je. Najväčšie ekonomiky na svete: Spojené Štáty, Čína, Nemecko, Japonsko, Francúzsko a Spojené kráľovstvo, ktoré vyrábajú viac než polovicu globálneho hrubého produktu, prijali iba 10% všetkých utečencov. „Druhá polovica bola prijatá krajinami ako Etiópia, Turecko, Libanon, Irán a Uganda a tieto krajiny produkujú 2% svetového hrubého produktu. Podľa údajov UNHCR prijali rozvinuté krajiny iba 14% všetkých utečencov a rozvojové krajiny 86%. Ľahko je teda možné skonštatovať, že chudobní sa starajú o iných chudobných ľudí¹¹. Dôvodom, pre ktorý zostáva drvivá väčšina migrantov v chudobných krajinách je najmä fakt, že sa jedná o susediace krajiny, kultúrne blízke, prípadne, že sa v nich nachádza príbuzenstvo migrantov.

Mnoho Európanov sa búri proti tomu, aby utečenci vstúpili na územie členských štátov. Majú obavy z islamských extrémistov. Rovnako silnejú nacionalistické tendencie. Maďarsko, aby sa ochránilo pred prílivom migrantov, postavilo na hranici so Srbskom bezpečnostný plot.

Všetky tieto faktory vzbudzujú hlavne v štátoch strednej a východnej Európy značnú nevráživosť voči migrantom a všeobecne v politickom boji víťazia strany, ktoré majú výrazný protimigračný program. Výrazne sa to prejavuje aj u krajín Vyšehradskej

¹⁰ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 248, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-6

¹¹ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-6

štvorky. Európska Únia sa pokúša situáciu ukludniť, hľadá nové riešenia. Jedným z nich je Európsky migračný program¹². V ňom sú uvedené 4 predpoklady, ktoré napomôžu vytvoreniu vhodnej migračnej politiky pre Európsku úniu.

Patria sem:

- Boj proti pašerákovi a obchodníkovi s ľuďmi, rovnako ako vypracovanie „Návratovej príručky“. Cieľom bolo zvýšiť efektívnosť činností zameraných na monitorovanie návratu migrantov do ich domovských krajín.
- Ustanovenie o správe hraníc – práca na lepšej ochrane hraníc, pomoc pobrežnej stráže.
- Zavedenie nového systému zameraného na zlepšenie podmienok prijímaných migrantov a azylových postupov.
- Vytvorenie pravidiel pre boj proti zneužívaniu azylového systému a malo by sa zlepšiť systematické otláčanie prstov.

Pre európsku úniu a pre zavedenie poriadku medzi migračnými tokmi, je dôležité poznať hlavné súčasné trasy migrantov do európskej únie. Vzhľadom na geografickú polohu štátov Afriky sú migračné trasy kombináciou pozemných a morských trás:

- Západoafrická trasa
- Trasa západného Stredomoria
- Stredomorská trasa
- Trasa Agulie a Kalábrie
- Kruhová trasa z Albánska do Grécka
- Západ balkánska trasa
- Trasa východného Stredomoria
- Trasa z cez východné hranice EU únie

¹² Z 13.5.2018

Znalosť migračných tokov a trás je veľmi dôležitá pre ochranné opatrenia Európskej Únie ako aj pre štáty, ktoré sú týmito migračnými vlnami veľmi ovplyvňované. Rovnako to súvisí aj s množstvom záchranných akcií súvisiacich najmä s vodnými trasami migračných vlín. Od pôvodu každej trasy závisí aj množstvo ochranných opatrení. Poznanie migračných trás, najmodernejšia ochrana a bezpečnosť šhengenských hraníc, monitorovanie a sledovanie pašeráckych skupín a prijatie ďalšieho množstva opatrení v rámci vyhostovania migrantov sa javí ako účinná ochrana pred stúpajúcou nelegálnou migráciou.¹³

Základným opatrením presadzovaným krajinami V4 je potreba riešiť problémy priamo v krajinách, odkiaľ migranti utekajú. V zmysle starého porekadla „nedať hladným rybu, ale naučiť ich ryby chytať“.

Z pohľadu koloniálneho dedičstva Európy predstavuje migrácia najmä zo západnej Afriky veľmi vážny problém. Európska únia robí množstvo opatrení na zlepšenie stavu v tejto oblasti ktorá je z hľadiska migrácie do Európy jednou z kľúčových. Obrovský demografický rast obyvateľstva subsaharskej Afriky robí z tejto oblasti ťažko kontrolovateľnú časovú bombu. Už dnes je väčšina afrických občanov mladšia ako 25 rokov¹⁴ a podľa prognóz na základe doterajšieho vývoja bude každý v polovici 21. storočia bude každý štvrtý obyvateľ na tejto zemi Afričan.

Veľmi zaujímavé v tejto súvislosti je Uznesenie Európskeho parlamentu o základných právach ľudí afrického pôvodu v Európe (2018/2899(RSP)). Toto uznesenie prijal Európsky parlament na základe všetkých smerníc o fungovaní Európskej Únie, na základe Listiny základných práv Európskej Únie a iných právnych aktov EÚ. Uznesením EÚ apeluje na zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasu, alebo etnický pôvod. Uznesenie berie do úvahy všetky základné dokumenty OSN, ktoré sa dotýkali problémov rasovej diskriminácie, ľudských práv a základných slobôd o nediskriminácii. Európska Únia brala na vedomie, že v Európe žije zhruba 15 miliónov

¹³ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 225, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-6

¹⁴ Pre porovnanie priemerný vek Slováka je 40,5 roka.

ľudí afrického pôvodu (údaj vzhľadom na nesystematickosť v danej problematike a otázka potomkov druhej a tretej generácii nie je presný).

Komisia zdôraznila, že menšiny v Európe, ktoré sú pôvodom zo subsaharksej Afriky sú zvlášť náchylné k rasizmu a diskriminácii vo všetkých oblastiach života. Podkladom bol aj výskum, v ktorom mladí respondenti afrického pôvodu vo veku 16-24 rokov zaznamenali v období 12 mesiacov pred začiatkom prieskumu vyššiu mieru obťažovania vyvolaného nenávisťou (až 32%), než bola zaznamenaná u starších respondentov. Zaujímavá je aj krivka kybernetického obťažovania, ktorá má najväčšiu mieru voči mladým respondentom a s rastúcim vekom respondentov postupne klesá.

Európska Únia brala do úvahy dlhodobú históriu nespravodlivosti voči afričanom, ako aj ľuďom afrického pôvodu. Začínalo to s otročovaním, nútenými prácami, a rôznymi druhmi masakrov a genocíd ktoré v kontexte Európskeho kolonializmu ako aj historicky staršieho transatlantického obchodovania s otrokmi zostáva na úrovni členských štátov EÚ bez povšimnutia a do značnej miery nevyjasnená.

V Európe stále pretrvávajú rôzne typy diskriminačných stereotypov voči ľuďom afrického pôvodu a ktoré s rastúcim počtom afrických migrantov sa môžu výrazne zhoršiť. Európska Únia brala do úvahy aj vzdelávacie systémy v Európskej únii, ktoré disponujú obmedzenými údajmi v rasovej diskriminácii naproti tomu dostupné údaje naznačujú, že deti afrického pôvodu dostávajú v školách horšie známky než ich „bieli“ vrstovníci. Je tiež pravdou, že deti afrického pôvodu omnoho častejšie ukončujú predčasne školskú dochádzku.

Európska Únia zohľadnila veľkú zraniteľnosť ľudí afrického pôvodu, často zlý postoj polície voči nim, zvýšený počet násilia a úmrtí vo väzbe, rôzne typy diskriminačného zastavovania, prehliadok, policajného sledovania, prevencie proti kriminalite, opatrení proti terorizmu, alebo pri samotných kontrolách prisťahovalectva. Typické pre ľudí afrického pôvodu je, že čelia diskriminácii na trhu s bývaním a sú v podstate v priestorovej segregácii v nízko príjmových lokalitách so zlou kvalitou bývania. Z hľadiska ekonomiky sú ľudia afrického pôvodu neúmerne zastúpení s nízkymi príjmami medzi európskym obyvateľstvom. Majú nedostatočné zastúpenie v politických a zákonodarných inštitúciách na európskej, vnútroštátnej ale i lokálnej úrovni.

Európsky parlament žiada členské štáty a orgány Európskej Únie, aby uznali, že ľudia afrického pôvodu sú častejšie vystavovaní diskriminácii, xenofóbii a nerovnakému zaobchádzaniu, že sú im často upierané základné ľudské práva, čo v podstate predstavuje štrukturálny rasizmus a na základe toho majú nárok na ochranu pred týmito nerovnosťami aj ako jednotlivci, aj ako skupina. Európsky parlament sa domnieva, že aktívne zmysluplné, sociálne, hospodárske, politické a kultúrne zapojenie ľudí afrického pôvodu je kľúčom k vyriešeniu fenoménu afrofóbie a základom k zaisteniu začlenenia týchto ľudí do Európy. Európsky parlament vyzýva členské štáty, aby rozvíjali vnútroštátne stratégie proti rasizmu, ktoré sa budú zapodievať zrovnávaním situácie ľudí afrického pôvodu v oblastiach ako je vzdelávanie, bývanie, zdravotníctvo, politika zamestnanosť, polícia, sociálne služby, súdny systém, politická účasť a zastúpenie. Odporúča dať im väčší priestor v televíznych programoch a vzdelávacích prostriedkoch, a tým kompenzovať nedostatočné zastúpenie ľudí afrického pôvodu. Uznesenie Európskeho parlamentu o základných právach ľudí afrického pôvodu predstavuje veľmi široký komplex opatrení, ktoré by mali napomôcť k zlepšeniu reálnej situácii afrických migrantov, zmiernenia národnostného napätia a zníženia prejavov rasizmu. Dotýka sa to najmä štátov, kde žije väčšie množstvo ľudí afrického pôvodu najmä Francúzska, Nemecka, Belgicka, Veľkej Británie, Talianska, Španielska atď.¹⁵

História všeobecnej migrácie

História migrácie sa podľa archeologických výskumov a ako aj podľa najstarších písomných prameňov vyskytuje od nepamäti. V podstate sa vždy jednalo o presuny väčšej, alebo menšej skupiny ľudí, kmeňov alebo národov, pri ktorom zákonite dochádzalo k zmene bydliska, alebo regiónu.

¹⁵ B8-0212/2019 Uznesenie Európskeho parlamentu o základných právach ľudí afrického pôvodu v Európe 2018/2899 RSP

Z historického hľadiska migráciu najviac ovplyvnila koloniálna politika bohatých západoeurópskych krajín zvlášť silno súvisiaca s Afrikou. Pre koloniálne štáty slúžila koloniálna politika jednak ako zásobáreň pracovných síl, ktoré sa využívali pri ťažbe a spracovaní nerastných surovín v oblastiach bohatých na prírodné bohatstvo, alebo v poľnohospodárstve. Typickým príkladom bol otrokársky systém v USA. Systém tejto koloniálnej migrácie sa menil s vývojom ekonomiky a hospodárstva napr. podľa toho ako sa menilo pestovanie nových plodín, zavádzanie nových poľnohospodárskych postupov, až po nahrádzanie nedostatku pracovných síl.

História pracovnej migrácie

Pracovná migrácia je jednou zo základných - primárnych migrácií, ktoré sa odvíjajú na základe nerovnosti ekonomík, nesúvisia s vojnami ani náboženskými nepokojmi. Emigračné tlaky sú primárne výsledkom zvyšujúcich sa nerovností medzi krajinami, ktoré sú zase dôsledkom vnútorných faktorov pre menej rozvinuté krajiny a ich vzťahov s rozvinutými krajinami. Spoločenská debata o pracovnej migrácii v súčasnosti evokuje, že do Európy prichádzajú milióny migrantov ročne. Pre objasnenie údajov uvádzaných médiami ale i oficiálnymi štatistikami je nutné vnímať najprv kontext histórie pracovnej migrácie, pričom je dôležité dodať, že historické štatistiky presahujú aktuálne počty pracovných migrantov.

V stredoveku v Európe bránilo migrácii pracovnej sily feudálne zriadenie spoločnosti a pripútanie pracovnej sily k pôde feudála. Bez súhlasu vlastníka pôdy nemohol poddaný opustiť túto pôdu a slobodne hľadať svoje uplatnenie na trhu práce. Hlavným dôvodom bola skutočnosť, že európsku populáciu pracovnej sily značne zdecimovali morové a cholerové epidémie a vojny. Niektoré časti štátov zostali najmä po vojenskej expanzii vyľudnené a preto panovníci využívali tzv. kolonizáciu na opätovné zaľudnenie územia. Klasickým príkladom takéhoto osídľovania je príchod prvých nemeckých kolonistov na územie terajšieho Slovenska už v 13. storočí. Mária Terézia po porážke Osmanov potrebovala osídliť vyľudnené oblasti Maďarska a Balkánu. Túto úlohu zverila grófovi Antonovi Grasalkovičovi, ktorý presťahoval na juh Slovákov, ktorých enklávy existujú doposiaľ.

Od 16. storočia je možné zaznamenávať prvé systematické sťahovanie na trhy práce, alebo aspoň na kvázi trhy pre pracovnú silu. Dôvodom bol vznik prvých manufaktúr a prudký rozvoj zahraničného obchodu z dôvodu technického pokroku a rozvoja lodnej dopravy. Tieto migrácie možno chápať ako postupné kroky smerom k vytvoreniu svetového trhu práce.

Najskôr došlo k dobrovoľnej migrácii v zmysle kolonizácie z centier na periférie. Príkladmi sú portugalské obchodné stanice vo východnej Afrike, Indii a juhovýchodnej Ázii, takzvané staré prisťahovalectvo v USA, pohyby z Ruska smerom na východ do Ázie a kolónie osadníkov v Afrike, napríklad v Keni a Južnej Afrike.

Otroctvo bolo ďalšou formou trhu s pracovnou silou. Jednalo sa o pracovnú migráciu, ktorá bola predovšetkým nedobrovoľná - vynútená, nakoľko otrok nemal právo rozhodovať, kde bude jeho pracovná sila použitá a bol transportovaný ako výrobný prostriedok. Otroci a jeho pracovná sila boli majetkom iných – investíciou do pracovnej sily v prapôvodnom slova zmysle. Vrcholné obdobie obchodu s otrokmi bolo od 16. storočia, kulminovalo v 18. storočí a končilo sa hlavne v 19. storočí. V Spojených štátoch bolo zrušené až v roku 1865, osem rokov po upustení od otroctva v Osmanskej ríši.¹⁶ Dôvod otroctva bol založený v ekonomike plantáží, ktorá bola náročná na prácu a spoliehala sa na zhromažďovanie mnohých lacných rúk na rovnakom mieste. Regióny pre plantáže boli západné časti Južnej Ameriky, Karibiku a južných štátov USA. Patria sem aj africkí a iní otroci v arabskom regióne, ktorí častejšie plnia úlohy v domácnosti.

Otrokársky systém bol jeden z najtvrdších príkladov nútenej násilnej migrácie, doslova zotročoval ľudí s vysokým podielom úmrtí a s neskutočným utrpením ľudí, ktorí sa stali otrokmi.

Ďalšia forma pracovnej mobility predstavovala krok vpred v oblasti dobrovoľnej migrácie a právneho postavenia. Bola to zmluvná práca. Teraz mohli pracovníci slobodne uzatvárať dohody o poskytnutí svojej pracovnej sily osobe, ktorá

¹⁶ <https://www.dobrodruh.sk/historia/otroci-otroctvo-u-starych-slovanov>

si túto prácu najala. Dohody boli zvyčajne dlhodobé, no na dobu určitú. Existovali aj silné prvky nátlaku a nebol priestor na riadne rokovania. Tento systém v skutočnosti zmobilizoval viac práce ako obchod s otrokmi a bol rozšírený najmä v Britskom spoločenstve. Využívali ho najmä pracovné sily z Indie ako kolonizovanej krajiny Britskou monarchiou. Títo pracovníci boli využívaní na práce na plantážach a pri stavbe železníc, čo pripomína, že tento systém bol zameraný na vývoz potravín a surovín na globálny trh. Z hľadiska zamestnávateľov vykonávali obsadení robotníci niektoré z tých istých funkcií ako otroci, ale ušetrili im náklady na výchovu a reprodukciu novej práce. Migranti boli najmä mladí a výkonní.

Zatiaľ čo otroctvo a zmluvná práca súvisia s obchodným kapitalizmom, plantážnymi ekonomikami a kolonializmom, štvrtý typ ekonomickej migrácie úzko súvisí s priemyselným kapitalizmom. Priemyselní migranti nemuseli mať požadované osobitné zručnosti a zvyčajne vstupovali na trh práce na spodných priečkach sociálneho rebríčka. Od otrokov sa odlišovali tým, že po rokovaniach a dohodách mohli v zásade slobodne predávať svoju pracovnú silu. Príkladom obrovskej migrácie za prácou sú tri milióny bojovníkov, ktorí odišli z Mezzogiorna v Taliansku do Spojených štátov, alebo tzv. Ruhrpolen, poľskí baníci a stavební robotníci prichádzajúci do Nemecka na konci 19. storočia. V americkej histórii sa to nazýva „nové“ prisťahovalectvo. Z pohľadu zamestnávateľov imigranti ponúkali dostatočnú, lacnú, často sociálne podriadenú a flexibilnú prácu. Tá nebola viazaná na pôdu a mala v zásade slobodu uzatvárať dohody – pracovné zmluvy.¹⁷ Nakoľko však boli títo ľudia slobodní? Je možné hovoriť o mzdovom otroctve. Mzda pokrývala náklady na prežitie, už nestačila na liečbu zdravotných problémov, regeneráciu pracovnej sily a ani tvorbu úspor. K tomuto hospodárskemu nátlaku sa pridáva sociálna a politická moc šéfov.

Do začiatku prvej svetovej vojny z územia Slovenska emigrovalo viac ako 600 000 obyvateľov. Od začiatku 19. storočia do prvej polovice 20. storočia odišlo z krajín

¹⁷ BÁRTA, M. KOVÁR, M. Kolaps a regenerace: cesty civilizací a kultur. Minulost, současnost a budoucnost komplexních společenství. Praha: Academia, 2011 ISBN 978-80-2002036 s. 9

svojho pôvodu viac ako 40 miliónov Európanov (prevažne do Ameriky). Pre cyklicky sa opakujúce obdobie migračných vln tzv. 20 ročných cyklov (1920, 1940 a 1960) bola typická skôr vnútroeurópska migrácia.

Klasickým príkladom je situácia, ktorá nastala po druhej svetovej vojne, kde víťazné mocnosti sa snažili presídľovaním obyvateľstva zabrániť vznikajúcim novým príčinám možným vojen, čo však na druhej strane znamenalo neskutočnú zmenu a utrpenie pre mnoho desiatok miliónov ľudí v Európe a Ázii.

Počas druhej svetovej vojny sa do Číny presťahovalo 90 miliónov civilistov. Po druhej svetovej vojne odišlo na západ z nemecky hovoriacich oblastí na Balkáne, Československu a Poľsku do Nemecka 11 až 12 miliónov ľudí. V oblasti Indie a Pakistanu bolo 14 miliónov obyvateľov v pohybe na ceste za lepším životom a prácou (podľa odhadov zomrelo pri ceste zhruba milión ľudí).

Po roku 1960 začala západná Európa spoznávať neeurópsku imigráciu. Bývalé koloniálne mocnosti, boli konfrontované migráciou zo svojich bývalých kolónií, ku ktorým neskôr pristupujú zahraniční hostujúci robotníci známy pod združeným názvom gastarbeitri.

Koniec typickej éry pracovnej migrácie siaha až do začiatku ropnej krízy v 70. rokoch. Vtedy sa zamestnanosť v prijímajúcich krajinách znížila. Skončila sa takzvaná „spoločnosť práce“ s veľkým množstvom všeobecnej pracovnej sily a migranti mali teraz menej pracovných možností v zahraničí. Začiatkom 70. rokov začalo stúpať percento ľudí žijúcich v USA, ktorí sa narodili v zahraničí. „Prelomovým bol zákona o prisťahovalectve a národnosti v roku 1965. V roku 1980 sa 6,2% obyvateľov USA narodilo v zahraničí a do roku 2010 sa tento počet zvýšil na 13% (najvyššia hodnota v Spojených štátoch bola 14,8% v roku 1890 a nízka 4,7% v roku 1970).“¹⁸ S rastúcim počtom prisťahovalcov sa národný pôvod prisťahovalcov presunul z Európy do Ázie a Latinskej Ameriky. Napriek hlbokému presvedčeniu verejnosti je menej ako polovica

¹⁸ <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-vo-svete.html>

imigrantov v Spojených štátoch na ceste k americkému občianstvu. Viac ako polovica legálnych cudzincov v USA sú študenti, alebo dočasní pracovníci bez víz pre prisťahovalcov. Odhady neoprávnených pracovníkov sa líšia, ale pravdepodobne sa pohybujú okolo 3 až 4 % populácie. Historické paralely nie sú nikdy dokonalé. História pracovnej migrácie nám ukazuje, že integračné procesy neboli bez bolesti. Odhaduje sa, že dnes pracovní migranti tvoria približne 3% svetovej populácie migranti, a napriek tomu - ako to je dôležité - väčšina ľudí zostáva v krajine narodenia. To vyvoláva paradox nepohyblivosti – teda väčšina migrantov zostane v mieste, kam sa usadila a nevracia sa do krajiny pôvodu a ani nemigruje ďalej.

Od konca 80-tych rokov 20.storočia odchádzajú žiť a pracovať do západnej Európy aj obyvatelia východoeurópskych krajín.

Po rozšírení Európskej únie sa pokračuje v rozlišovaní medzi príslušníkmi členských štátov Európskej únie a tretích štátov.¹⁹ Migrácia vo vnútri Spoločenstva zostáva na nízkej úrovni a to z praktických dôvodov, hlavne kvôli jazykovým bariéram a nie kvôli právnym prekážkam, pretože základné zmluvy zaručujú voľný pohyb osôb a ich usadzovanie sa. K migrácii dochádza najmä u vysoko kvalifikovaných osôb a u študentov, a čo je možno viac prekvapujúce, takisto u dôchodcov. V zásade by mal byť tento druh migrácie jedným z faktorov európskej integrácie.

Mobilita vysokokvalifikovaných pracujúcich vzrastá a tento jav do značnej miery súvisí s globalizáciou. Vysoko kvalifikované osoby môžu stimulovať hospodársky rozvoj krajiny alebo regiónu. Z tohto dôvodu sú európsky činitelia znepokojení nad „odlivom mozgov“ do USA. V Európe teda jestvujú viaceré druhy imigrácie. Ich charakteristiky sú do značnej miery podmienené históriou, politickými alebo kultúrnymi putami a geografickými podmienkami. Skutočnosťou však zostáva, že imigrácia je závažnou problematikou Európskej únie.

¹⁹ <https://www.slovenskezahranicie.sk/sk/stranka/24/sucasne-migracne-pohyby>

História migrácie Slovákov

Slováci patria k tradičným európskym vystahovaleckým národom. Veľké vystahovalecké vlny v rokoch 1880 – 1914, 1920 – 1939, 1945 – 1948 (1960), 1968 – 1969(1989), 1989 až podnes, predstavujú exodus slovenského národa, ktorého dôsledkom sú súčasné slovenské komunity v zahraničí. Spolu s príslušníkmi slovenských národnostných menšín v zahraničí predstavujú číselne okolo 2,5 milióna osôb slovenského pôvodu. K nim treba zaradiť aj takmer 300 tisíc občanov Slovenskej republiky žijúcich, pracujúcich a študujúcich v zahraničí v súčasnosti.

V zmysle zákona č.474/2005 Z. z. o Slovákoch žijúcich v zahraničí je Slovákom žijúcim v zahraničí osoba, ktorá nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a je štátnym občanom Slovenskej republiky, alebo nie je štátnym občanom Slovenskej republiky, ale uchováva si národné povedomie, a on alebo jeho predok v priamom rade má slovenskú národnosť. V pomere ku 4.519.328 občanov slovenskej národnosti žijúcich na území Slovenskej republiky predstavujú významný a dodnes nie dostatočne docenený pracovný potenciál.

Príbehy Slovákov, ktorí sa vystahovali za prácou do Ameriky v časoch veľkej hospodárskej krízy v 20-tych a 30-tych rokoch, dnes v mnohom pripomínajú súčasnú migračnú vlnu. Pre ilustráciu a pochopenie súčasnosti je nutné pochopiť minulosť a historické fakty, ktoré spôsobili pohyb pracovnej sily v globálnom ponímaní a rovnako i príčiny tohto javu.

Slováci sa vystahovali za prácou do Ameriky z mnohých dôvodov. Základným dôvodom však boli ich ekonomické možnosti a z nich vyplývajúca sociálna situácia, až bieda. Najmä muži v mladom až strednom veku mali ambíciu zmeniť ťažobu svojej životnej situácie, bez znalosti cudzieho jazyka. Na základe správ od iných Slovákov pôsobiacich v Amerike prijali ťažké životné rozhodnutie a opustili svoju krajinu. Ich cieľom bolo zabezpečiť dostatok finančných prostriedkov pre ich najbližších. Častou motiváciou bolo vyplatenie dlhov a potreba vymaniť sa z biedy. Do pohybu sa teda dostávala najmä výkonná pracovná sila. Vôľovým prejavom migrujúcej pracovnej sily

bolo najmä poskytnutie pracovnej sily na trhu práce. V porovnaní so súčasnou motiváciou migrantov je tento faktor len ťažko porovnateľný, resp. jeho historická vypovedacia hodnota je podstatne iná a nie úplne komparatívna.

Je však dôležité dodať, že už v dobe vystahovaleckej vlny Slovákov do Ameriky existovali podvodní pašeráci pracovnej sily, ktorí zneužívali neznalosť migrantov. Na konci 19. storočia v Uhorsku existovala rozsiahla sieť pašerákov a ich pomocníkov, ktorá siahala do každej karpatskej doliny. Ak sa človek vydal na cestu do Ameriky, bol vystavený ich pasciam, vďaka ktorým ho okradli skoro o všetko, čo mal. Rôznymi podvodmi, predraženými cenami, falošnými poplatkami, falošnými lístkami, vymysleným povinným účesom alebo potrebou špeciálneho oblečenia – tisícmi variáciami podfukov. Ak sa človek bránil, tak prišlo na bitku alebo väzenie. Migrujúci z Horného Uhorska a Haliče o Amerike veľakrát nič nevedeli, kolovali len povery o blahobyte. Niektorí si mysleli, že Amerika leží niekde pri Londýne.

V Južnej Amerike sa migrujúcim často žilo horšie ako doma. V Brazílii sa stali otrokmi veľkostatkárov. V Európe už vtedy bolo približne 100 rokov zrušené druhé nevoľníctvo. O Brazílii kolovali nezmysly, majú tam rásť mliečne stromy, z ktorých tečie mlieko, stačí ich len narezať. Človek už viac nepotrebuje kravu, nemusí kydať hnoj, nie je odkázaný na počasie, na pozemok, ktorý je čoraz menší. Domáce náročné práce ako upratovanie a varenie zvládnu opice, ktoré stačí vyplatiť ovocím rastúcim rovno pred domom. Je ľahké nájsť zlato, stačí kopať. Taká bola utópia raja vykresľovaná pašerákmi.²⁰

Z uvedeného je zrejmé, že praktiky pašerákov ľudí sa takmer vôbec nezmenili. Aj dnes využívajú obdobné prostriedky, len formou moderných IT technológií. Ľudia bez vzdelania sa často nechajú nalákať na sociálne dávky a sľúbený blahobyť. Hoci sú metódy pašerákov ľudí mierne odlišné vplyvom vývoja civilizácie, ich podstata zostáva rovnaká. Kvalita cestovných prostriedkov, ktorými dnes migranti

²⁰ <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-vo-svete.html>

cestujú sa v čase moc nezmenila, resp. významne sa zvýšila rizikovosť cestovania. Opäť citácia z historických faktov: „Počas cesty za oceán boli ľudia natlačení v lodi ako sardinky. Lode boli preťažené, do medzupalubia, ktoré bolo určené 600 ľuďom dali viac ako 1000. Tak to bolo v starom hrdzavom parníku Suevia spustenom na vodu v roku 1874, ktorý mal jeden komín a dva stožiare. Parník vyrazil do Ameriky v roku 1888. Mal zle osvetlené miestnosti s nízkymi stropmi, zapratané poschodovými posteľami, medzi ktorými zostávajú len úzke uličky, razia ľudským pachom a plynmi, nevypratými šatami, ľudskými telami, pokazenými potravinami, zvratkami, močom a výkalmi. Boli na ňom prisťahovalci z Nemecka, Dánska, Švédska, Nórska, Rakúska, Ruska, Uhorska a z Haliče. Z migrácie ľudí sa stal nechutný biznis, migrant sa stal hlavným obchodným artiklom veľkých prepravných spoločností“²¹. Zjavná súvislosť so súčasťou kvalitou cestovania migrantov cez Stredozemné more nie je náhodná. Ibaže súčasní pašeráci sa zameriavajú na malé vzdialenosti medzi Afrikou a Európou, pričom slovenskí migranti cestovali cez celý Atlantik. Je pravdepodobné, že ak by sa jednalo o migráciu v rámci Stredozemného mora, nepoužívali by sa veľké parníky, ale opäť (tak ako i dnes) lacné a malé plavidlá s minimálnou bezpečnosťou cestujúcich.

Inak povedané, veľká vzdialenosť medzi Európou a Amerikou a pud sebazáchovy lodnej obsluhy nedovoľovali totálne zlyhanie bezpečnosti. Je potrebné zdôrazniť, že lode boli i tak preťažené a počet pasažierov s istotou presahoval dispozície plavidiel, Rovnako je nutné pochybovať o primeranosti hygienických podmienok a počtu záchranných člnov potrebných pre evakuáciu všetkých plaviacich sa pasažierov.

Ďalším historickým faktom, ktorý je potrebné spomenúť, je skutočnosť že Amerika neprijímala každého migranta. „Vstup do Spojených štátov sa zakazuje: chorým a neduživým, retardovaným, duševne chorým aj epileptikom; ľuďom bez prostriedkov aj ľuďom, u ktorých sa dá očakávať, že si budú vyžadovať podporu z verejných zdrojov; anarchistom atď.“. Ale mladý americký priemysel sústavne potrebuje robotníkov, ktorí nekladú priveľa otázok a nemajú veľké nároky. Bohatí

¹⁹ <https://dennikn.sk/blog/1212546/emigracia-slovakov-do-ameriky-na-konci-19-storocia/>

Američania sa obávali o demokraciu, podobne ako dnes Európania, keď do Európy prúdila ľudia z autokratických režimov a chudobných krajín. Zakladali sa spolky evanjelikov, ktoré sa usilovali príval neželaných európskych živlov zastaviť. Za cudzí živel považovali každého, kto bol iný, kto si priviezol svojrázne, odlišné zvyky, inak myslel, inak sa modlil, inak hovoril. „Mnohí nativisti, v Amerike narodení anglosaskí protestanti, sa boja, že pápež zosnoval sprisahanie, aby pomocou katolíkov ovládol Ameriku. Bola to reakcia na vlnu emigrácie Írov, Talianov, katolíkov a Židov. Neskôr nativisti vystupovali proti chudobným a nevzdelaným ľuďom zo Strednej a Východnej Európy, čiže aj Slovákom“. Tieto obavy sú veľmi podobné dnešnému strachu ľudí.

A čo bolo príčinou veľkej hospodárskej krízy v USA? Z histórie vieme, že veľké krízy nespúšťa len jeden faktor. Zvyčajne sa jedná o kumuláciu mnohých a zároveň i dlho pretrvávajúcich historických udalostí, ktoré sa negatívne podpísali na hospodárstve celých civilizácií. V USA to bolo špekulácie na finančnom trhu, výpadok zbrojnej produkcie po skončení prvej svetovej vojny a potreba ochrany vnútorného trhu pred lacnejším dovozom produktov do USA. Práve colný protekcionizmus USA je aj dnes aktuálnou témou, ktorú je vhodné porovnať s jej historickým predobrazom.

„V roku 1922 Fordneyov-McCumberov colný zákon zvýšil importné clá do USA na 38 % pre širokú škálu priemyselných a poľnohospodárskych výrobkov, ktorým vláda reagovala na nezastaviteľný pokles dopytu po vlastnej poľnohospodárskej produkcii v Európe. V roku 1920 sa dostali k moci konzervatívci. Svoju volebnú stratégiu opierali o prísľub ochrany záujmov amerických farmárov a drobných a stredných podnikateľov. Zákon významne pomohol americkým poľnohospodárom (a to i napriek rastu cien) avšak len do momentu, kedy európske štáty prijali recipročné colné opatrenia voči americkej produkcii. Európske krajiny odpovedali tiež zvýšením cla na vybrané americké tovary o 40 – 100 %. Toto bola veľmi silná rana pre americkú ekonomiku. Colná vojna odstrihla amerických farmárov od európskeho trhu, čo vnútorný americký trh nedokázal vykompenzovať. Všetko teda začalo colnou vojnou medzi USA a európskymi štátmi, ktoré prispeli k nástupu veľkej hospodárskej krízy v roku 1929. Reakciou na ňu bol colný zákon z roku 1930, ktorý po krátkom uvoľnení

koncom dvadsiatych rokov opäť potvrdil protekcionizmus. Zvýšené clo sa uplatnilo v prípade 20-tisíc položiek. V skutočnosti však ekonomické problémy len prehĺbil, hoci v prvých mesiacoch sa domáca výroba skutočne zvýšila. Prezident Herbert Hoover však pred voľbami prisľúbil americkým farmárom ochranu domáceho trhu. Netreba nijako zdôrazňovať, že ostatné štáty odpovedali podobne. Kanada a Spojené kráľovstvo v roku 1932 upevnili obchodné zväzky v rámci Britského impéria a Nemecko a Francúzsko si tiež hľadali nových obchodných partnerov (vrátane strednej Európy). Americký zahraničný obchod nakoniec poklesol asi o 63 %. Medzi rokmi 1930 a 1932 nezamestnanosť vzrástla z 8 na 25 %. Demokratický prezident Franklin Delano Roosevelt takúto politiku kritizoval ako nezmyselnú a novým zákonom o clách z roku 1934 dosiahol jej zvrat a presadenie koncepcie voľného obchodu v medzinárodnom meradle, ktorá prispela v nasledujúcich desaťročiach nielen k oživeniu hospodárstva, ale aj k ére nebývanej prosperity²². „Od tých čias až donedávna tak USA boli hlavným podporovateľom voľného obchodu a nízkych ciel, čo bolo vyjadrené aj v existencii rozsiahlej siete medzinárodných organizácií a multilaterálnych inštitúcií na podporu voľného obchodu a odstraňovania colných bariér na svetovej aj regionálnej úrovni. V blízkej budúcnosti uvidíme, či USA takými zostanú, alebo sa vrátia k protekcionistickej politike spred jedného storočia“²³.

Dopady vystáhovalstva na krajinu pôvodu len málokto v súčasnom ponímaní migrácie považuje za oblasť hodnú historického skúmania. A práve v nej je potrebné hľadať odpovede na otázky, ako sa z migráciou v súčasnosti vysporiadať. História sa neopakuje vo svojich komplexných výsledkoch, ale predovšetkým v príčinách spoločenských javov. S vystáhovalctvom úzko súviselo vyľudňovanie územia. Uhorská vláda v začiatkoch nerobila vystáhovalcom pri odchode žiadne problémy. Ale keď sa dediny a mestá začali vyprázdňovať a šľachta mala núdzu o robotníkov, začali sa na vystáhovalcov sťažovať. Na stanicach sa zvýšila policajná hliadka a sledovali každého sedliaka a robotníka, ktorý cestoval na väčšiu vzdialenosť.

²² https://www.mzv.sk/documents/10182/2612047/%C4%8Casopis+Svet+a+my+2_2018/83f7d31e-ed70-4808-a697-dc531ab96ea0

Keď mu pri prehliadke našli väčšiu sumu peňazí, tie mu zobrali a poslali ho domov. Peniaze mu doručili neskôr. Avšak ani tieto nepríjemnosti neodradili ľudí od ich sna. V pohraničí sa pohybovali agenti lodných spoločností a vždy sa dokázali postarať o človeka, ktorý chcel cez more. Bolo to zaujímavé, ale všetky pohraničné stanice obsadili špeciálnou pohraničnou strážou – nie preto, aby chránila obyvateľstvo pred nepriateľom, ale aby zabránili ľuďom pri úteku zo slobodnej krajiny.²⁴

Veľmi podobný prístup volili krajiny socialistického bloku počas studenej vojny. Za každú cenu sa snažili zabrániť odchod vlastných občanov do zahraničia. Osudy emigrantov boli závislé od ich pripravenosti, jazykovej zdatnosti, vzdelania a prípadného zázemia, ktoré v krajine do ktorej mierili mali. Dôvody emigrácie boli rôznorodé – od politických cez náboženské až po tie ekonomické. Rovnako i dnes sú práve tieto faktory spúšťačmi migračných vln. História sa opakuje vo vzorcoch sociálneho správania migrantov, hoci s malými zmenami a korekciami.

„Prevrat vo februári 1948 podmienil novú vlnu politickej emigrácie. V krátkom období po emigrácii ľudáckych prominentov v roku 1945 dochádza k ďalšej vlne. Do exilu odišla väčšina členov bývalého vedenia Demokratickej strany. J. Lettrich bol prvým politikom, ktorý 11. marca 1948 ilegálne odišiel do emigrácie cez rieku Morava z Vysokej nad Moravou (bývalé Hochštetno) do Rakúska a potom cez Londýn do USA. Tých, ktorí hneď neodišli do exilu, sledovala štátna bezpečnosť“.²⁵ „Jedni odišli preto, aby účinnejšie a úspešnejšie pracovali proti sovietskemu imperializmu a svetovému komunizmu, iní emigrovali preto, lebo boli ohrození na živote, slobode alebo inom dôležitom záujme, ďalší jednoducho preto, že nemohli ďalej znášať dusnú atmosféru strachu, teroru, pokrytectva a lží. Podľa Súhrnej správy Ministerstva spravodlivosti z 11. novembra 1949 oddelenie III/3 po februárovom prevrate evidovalo 10 005 osôb, ktoré emigrovali. Správa bola

²¹ <http://www.slovaknewstv.com/1129/prva-generacia-slovakov-v-usa-ii/>

²² ŠTEFANSKÝ, Michal.: Studená vojna Slovensko 1946 – 1954. Bratislava: Vojenský historický ústav, 2008, s.30, ISBN 978-80-969375-5-4

²³ ŠTEFANSKÝ, Michal.: Studená vojna Slovensko 1946 – 1954. Bratislava: Vojenský historický ústav, 2008, s.30, ISBN 978-80-969375-7-8

vypracovaná za účelom zastavenia vyplácania platov a dôchodkov, pretože sa vyskytovali mnohé nepresnosti v tomto smere. Od polovice decembra 1949 novozavedená ústredná kartotéka mala zachytiť všetky ilegálne odchody za hranice. Ďalšie zdroje uvádzajú nasledovné informácie: Domnievame sa, že počet emigrantov bol vyšší a Ministerstvo spravodlivosti nemalo informácie zo všetkých okresov republiky. Okrem toho aj z toho dôvodu, že na Slovensku evidencia osôb, ktoré ilegálne odišli do zahraničia, patrila do kompetencie Povereníctva vnútra. Správa o činnosti ŠtB za rok 1949 uvádza, že od mája do konca decembra 1949 zo Slovenska do zahraničia ušlo 616 osôb a 655 sa pokúsilo o útek. Iný prameň z januára 1951 uvádza, že z Československa ilegálne odišlo 12 018 osôb v nasledujúcich sledoch: február – jún 1948 spolu 2 209, júl – december 1948 2 843 osôb, január – jún 1949 3 119 osôb, júl – december 1949 2.490, január – jún 1950 950 osôb, júl – december 1950 332 osôb. Z počtu 12 018 len 6 726 ilegálne opustilo republiku a 4 672 osôb bolo zadržaných pri pokuse o útek a 510 osôb bolo zadržaných pri pokuse o vniknutie do republiky. Z celkového počtu bolo 9 367 Čechov, 2 352 Slovákov a 381 inej národnosti. Podľa straníckej príslušnosti sa dá vyčíslíť: 10 509 nestraníkov, 619 členov KSČ, 573 národných socialistov, 218 ľudovcov, 109 bývalých sociálnych demokratov a 75 bývalých členov Demokratickej strany.²⁶ „V sociálnom zložení prvé miesto patrilo robotníkom, nasledovali študenti, osoby vykonávajúce slobodné povolania, podnikatelia, roľníci, úradníci štátnej správy, remeselníci, vojaci a členovia bezpečnosti.“²⁷ Emigranti nedokázali rýchlo a efektívne doručovať správy a informácie svojim stúpencom späť do Československa. Informačné toky tej doby boli značne obmedzené, jednak svojou kvalitou, rovnako i rýchlosťou a bezpečnosťou. Štátna bezpečnosť sa snažila tieto informačné toky prekaziť, rušiť a zachytávať. Jej cieľom bolo poznať správy od emigrantov no zároveň ich nepustiť do krajiny, resp. adresátom. Rovnako sa emigranti považovali za nepriateľov štátu, ktorí

²⁶ ŠTEFANSKÝ, Michal.: Studená vojna Slovensko 1946 – 1954. Bratislava: Vojenský historický ústav, 2008, s.31, ISBN 978-80-969375-5-4

²⁷ Vostočnaja Jevropa v dokumentach rossijskich archivov, tom II., s. 463-466, Správa z 26. 1. 1951. Správa bola zоста-vená pracovníkom sovietskeho veľvyslanectva podľa údajov tajného Bulletinu Ministerstva národnej bezpečnosti.

sa spojili so zahraničným nepriateľom proti vlastnej krajine. To ich stávalo do pozície, v ktorej doslova uviazli. Ich cesta späť do rodnej vlasti bola nemožná, resp. návratom by sa museli podrobiť štátnej moci a mimoriadne prísny trestom.

Veľmi podobná situácia zavládla i ostatných krajinách socialistického bloku s výnimkou Juhoslávie. Napríklad 23.10.1956 začalo v Maďarsku povstanie na čele s predsedom vlády Imre Nagyom. Toto povstanie 4.11.1956 sovietske vojská potlačili. Následne emigrovalo viac ako 200.000 občanov Maďarska a predsedu vlády Imreho Nagya popravili. Sovietsky zväz nedovolil svojim „partnerom“ žiadnu odchýlku od zavedenej jednotnej socialistickej línie a to i napriek tomu, že vo februári roku 1956 na 20. zjazde Komunistickej strany Sovietskeho zväzu Chruščov verejne odsúdil Stalinov kult osobnosti a jeho politiku vyostrovania triedneho boja. Všetko naznačovalo tomu, že sa Studená vojna bude postupne zmierňovať a že sa vzťahy medzi znepriatelenými tábormi upokoja.

Dôvody emigrácie obyvateľov krajín socialistického bloku boli rôzne, avšak dnes už je možné povedať, že na svete neexistuje krajina, ktorá by bránila odchodu svojich občanov do inej krajiny takým brutálnym spôsobom, ako tomu bolo v časech Studenej vojny. Práve poznanie historických faktov dnes vylučuje nasledovné faktory:

Tabuľka č.1

Porovnanie niektorých aspektov migrácie, ktoré v čase stratili svoj význam

Historický faktor ovplyvňujúci migráciu	Súčasný stav
Nedostatočné, neefektívne a pomalé informačné toky	Rýchly prenos správ, vysoký objem prenášaných dát, vysoko efektívna medzinárodná komunikácia

<p>Veľmi prísne strážené hranice jednotlivých štátov</p>	<p>Ochrana hraníc EU je globálna, rozšírená cez viac štátov, okrem tých členských štátov, ktoré sa rozhodli vybudovať nové hranice, ako prostriedok ochrany proti nelegálnej migrácii</p>
<p>Stážený návrat a následný trest pre emigranta</p>	<p>Návrat je plne možný bez zavádzania dôsledkov a sankcií</p>

Zdroj: BROŽOVÁ, Dagmar ²⁸

V nadväznosti na historické poznatky je možné konštatovať, že migračné spúšťače sú dnes čiastočne korigované modernými IT technológiami, obrovskou rýchlosťou prenosu informácií a najmä globalizáciou. Práve tieto faktory je nutné vnímať pri prognózovaní vývoja migrácie a pri hľadaní riešení problémov, ktoré migrácia v súčasnej spoločnosti prináša. Obrovské množstvo informácií o migrácii prináša so sebou nebezpečenstvo nesprávneho selektovania informácií a tým pádom aj nebezpečenstvo zlých rozhodnutí. Preto je veľmi dôležité vyhodnocovať informácie ktoré sú relevantné k danej situácii.

„Základy migračnej politiky v Slovenskej republike boli položené uznesením vlády č.846 zo 16.novembra 1993, ktorým vláda prijala zásady migračnej politiky Slovenskej republiky“.²⁹

V januári 2005 vláda Slovenskej republiky schválila koncepciu migračnej politiky v nadväznosti na medzinárodné dohovory, ktorými je Slovenská republika viazaná. Migračný úrad Ministerstva vnútra SR plní funkciu ústredného orgánu štátnej

²⁸ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-45

²⁹ DIVINSKÝ, B. Zahraničná migrácia v Slovenskej republike – stav, trendy, spoločenské súvislosti, Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, 2005. ISBN: 80-89149-04-9 s. 95

správy v oblasti azylovej problematiky, zodpovedá za tvorbu a realizáciu migračnej politiky Slovenskej republiky v oblasti azylu a dopadov medzinárodnej migráciu v súvislosti s udelením azylu. Schválená koncepcia sa venuje len imigračnému aspektu migrácie, ale problematika migrácie občanov Slovenskej republiky úplne absentuje. V tejto súvislosti vynárajú otázky ako napríklad, koľko Slovákov odchádza do zahraničia, aké je ich vekové a vzdelanostné postavenie, kam smerujú, prečo a s akým úmyslom odchádzajú do zahraničia, aké sú ich spätné väzby na Slovensko, aký je politický, štátny a národný záujem, aké sú podmienky odchodu a možnosti návratu a podobne.

Populácia na Slovensku starne, nielen preto, že sa rodí málo detí, ale aj preto, že mladí ľudia odchádzajú do zahraničia. Odchádzajú za dobre platenou prácou, kvalitným štúdiom a lepšími životnými podmienkami. Ich počet z roka na rok stúpa, 10% slovenskej pracovnej populácie pracuje v zahraničí. Len vysokoškolských vzdelaných do 35 rokov odchádza ročne 10 tisíc osôb. Odchádza každý tretí vysokoškolač a mnohí potom v zahraničí pracujú v nízko kvalifikovaných pozíciách, lebo zarobia viac ako na Slovensku vo svojom odbore. Žiadne oficiálne údaje o emigrácii vzdelaných ľudí nejestvujú.

Podľa údajov Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) z roku 2007 v zahraničí pracovalo 200 až 230 tisíc Slovákov. Tí počas celého roka poslali zo svojich zárobkov blízky na Slovensku 30 miliárd Slovenských korún. Len veľmi málo ľudí oznámilo úradom svoj úmysel vystáhať sa. Za formality pri vystáhaní do vzdialenejších krajín (vystáhovacie víza, lekárska prehliadka, poplatok za vzdelanie, formuláre, iné poplatky) zaplatil žiadateľ približne 70 až 100 tisíc korún a vybavovanie trvalo asi jeden rok. Podľa Správy o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2007, z celkového počtu pracujúcich bolo zamestnaných v zahraničí 177,2 tisíc osôb (7,5%). Podstatná časť pracovnej migrácie smerovala tradične do Českej republiky (cca 41 %), ďalej to boli predovšetkým Veľká Británia, Maďarsko, Rakúsko, Nemecko, Írsko a Taliansko. Z celkového počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí najviac našlo uplatnenie v priemyselných odvetviach (29,3%),

v stavebníctve (28,7%) a v hoteloch a reštauráciách (11,6 %).³⁰ V nasledujúcich rokoch sa situácia zásadne nezmenila a momentálne pracuje v zahraničia takmer 10% Slovákov, mnohí z nich sa natrvalo usadili v hostiteľských krajinách.

Ďalším problémom slovenskej migračnej politiky je veľmi nízka pracovná mobilita vo vnútri Slovenska. Slováci sa neradi sťahujú, neradi menia trvalé bydlisko a preto veľmi ťažko sa hľadajú pracovní sily napr. je nedostatok učiteľov v niektorých oblastiach východného a južného Slovenska aj napriek tomu, že v iných regiónoch je učiteľov prebytok. Nie je záujem presťahovať sa. S tým súvisia aj ekonomické faktory takejto mobilnej pracovnej migrácie vo vnútroštátnom meradle, a to je výrazná rozdielnosť cien nehnuteľností za dom alebo veľký byt na východe Slovenska si v Bratislave nekúpi ani garsónku.

Súhra týchto faktorov zohráva významnú úlohu pri vnútroštátnom pohybe pracovnej sily. Vo všeobecnosti na základe zhodnotenia reálneho stavu migračnej politiky by malo platiť, že predpokladom úspešného zvládnutia problémov súvisiacich so zahraničnou migráciou je premyslený, inštitucionalizovaný a štátom koordinovaný postup. Slovenská republika nemá dostatočne kvalitne rozpracovanú migračnú politiku (s výnimkou azylovej politiky), čím sa dostáva do nevýhodného postavenia s ostatnými krajinami Európskej únie. Skúsme si položiť otázku k stavu súčasnej tvorby a výkonu štátnej politiky starostlivosti Slovenskej republiky o Slovákov žijúcich v zahraničí. Aká bude reakcia mladých, vzdelaných Slovákov, ktorí žijú dlhšie v zahraničí? Bude to úplne znechutenie zo Slovenska, zabudnutie, alebo účasť v rolách „otváračov dverí“ sprostredkovateľov kontaktov, kultúrnych agentov?

³⁰ <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-vo-svete.html>

Dôvody a príčiny spúšťajúce pracovnú migráciu v histórii

Migráciu je možné považovať za spoločenský jav, ktorý naprieč celou históriou ľudstva mení celé civilizácie. Migrácia môže byť zdrojom konfliktov, ale aj ich dôsledkom.

Jednoznačne však ovplyvňuje budúcnosť národov a to jednak ako motor rozvoja spoločnosti, ale aj dekadencie, či úpadku. V histórii nebola migrácia systémovo riadená. A preto jej vývoj bol skôr živelný. Je možné vnímať historické zmeny v rebríčku hodnôt a podnetov na migráciu, Súčasné migračné prúdy predstavujú rôzne intenzívne pôsobenie na prijímajúcu krajinu. Káčerová a Horváthová (2014) uvádzajú, že svetový rozmer zahraničnej migrácie predstavuje na začiatku tretieho milénia 175 miliónov migrantov, konštituuje pomyseľný 6. najľudnatejší región sveta. Podľa UN DESA1 žije na svete 214 miliónov ľudí, ktorých možno zaradiť do kategórie zahraničných migrantov, s markantným nárastom ich počtu v poslednej dekáde. Predstavujú 3,1 % svetovej populácie, pričom tento podiel je pomerne stabilný. Keďže populácia sveta má stále rastúci trend, rastie i počet migrantov. Každá 33. osoba je dnes migrantom. Napriek tomu, že Európa sa zaraďuje medzi populačne menšie kontinenty, najväčším podielom sa zúčastňuje na zahraničnej migrácii, konkrétne podielom 72,1 milióna osôb. V týchto 8,7 % populácie Európy sa nachádzajú aj migranti Slovenskej republiky³¹.

Podľa Frnaca Düvella je rozhodovanie o migrácii založené na niekoľkých fázach:

1. Uvažovanie
2. Rozhodovanie
3. Príprava
4. Organizovanie

³¹ KÁČEROVÁ, M, HOVÁTHOVÁ, R.: Zahraničná migrácia Slovenska – demografické a priestorové aspekty, In: Slovak Statistics and Demography 2/2014

5. Presun
6. Príchod
7. Zotrvanie
8. Usadenie³²

Düvell ďalej uvádza, že v prvej fáze migrant len uvažuje o vystávaní do inej krajiny, v ktorej by chcel pobudnúť dlhší čas. Zozbiera si informácie o možnostiach života v tej-ktorej krajine a prechádza rozhodovacou fázou. Po výbere krajiny svojho budúceho pôsobiska sa začína etapa prípravy a organizovania pobytu. Hore uvedených 8 fáz predstavuje dôležitú časť procesu, v rámci ktorého sa stáva reálnym migrantom. Odchádza zo svojej domoviny a prichádza do krajiny, kde začína pracovať a budovať si svoju kariéru a domácnosť. K rozhodujúcim faktorom pre opustenie rodnej krajiny patrí čas, miesto, geografia, účel a motív, profesia, aktér, politické podmienky, právny status, charakter rozhodovania a tiež historické okolnosti migrácie. Düvellove názory sú z historického pohľadu naplnené ako v minulosti, tak i dnes. Čas je nutné vnímať ako historické obdobie, ktoré svojim charakterom a tlakom na obyvateľov krajiny vyvoláva migračné pnutie v spoločnosti. Historické súvislosti a okolnosti v určitom časovom období pôsobia nielen na krajinu emigrácie, ale i na hostiteľskú krajinu.

Zvyčajne je možné vnímať tento fakt v súvislostiach vojen, kedy vojna v jednom štáte vyvolá tlak na susedné štáty (vojny v Somálsku, Sudáne, Jemene, Iraku, Sýrii, Afganistane, Lýbii) vyvolali veľké množstvo vln migrácie. Najkrikľavejším príkladom je vojna v Sýrii, kde na začiatku opustilo krajinu viac ako 4,9 milióna ľudí. Kde sú teraz? Väčšinou zostali v regióne alebo utiekli do susedných krajín - 2,7 miliónov do Turecka; 1,03 miliónov do Libanonu; 657 000 do Jordánska; 249 000 do Iraku a 117 000 do Egypta (údaje platné k 30. júnu 2016). Tri štvrtiny sýrskych utečencov sú ženy a deti. Ďalších 13,5 miliónov ľudí potrebuje humanitárnu pomoc priamo v Sýrii, pričom 6,6 milióna z nich bolo presídlených násilím. Od apríla 2011 do

³² DUVELL, F. (2006): *Illegal immigration in Europe beyond control?* Houndsmill. NY: Palgrave Macmillan, 2006.

júna 2016 požiadalo o azyl v Európe jeden milión ľudí zo Sýrie³³. V rokoch 2015 a 2016 zaznamenala EÚ bezprecedentný prílev utečencov a migrantov. Do Európskej únie prišiel viac ako milión osôb, pričom väčšina z nich utekala pred vojnou a terorom v Sýrii a ďalších krajinách³⁴. Obyvateľstvo Sýrie v čase vojny prijalo rozhodnutie opustiť krajinu. V inom čase by sa takto s určitosťou rozhodoval oveľa nižší počet obyvateľov Sýrie.

Teda časový faktor je veľmi podstatný. A to nielen z pohľadu aktuálneho stavu, ale najmä dĺžky trvania udalostí a okolností, ktoré migráciu spúšťajú. Práve konflikt v Sýrii je príkladom dlhotrvajúceho konfliktu, ktorý spôsobil, že mimo územia Sýrie sa narodilo mnoho detí utečencov, ktorí pre svoj život štandardne potrebovali pracovať a aj pracovali. Ich internácia v utečeneckých táboroch nedovoľuje celým generáciám pracovať a sťažuje ich vzdelávanie. Rovnako spôsobuje stratu pracovných zručností. Odborná verejnosť preto apeluje na potrebu integrácie Sýrskych utečencov do spoločnosti ako jediný nástroj, ktorý zabráni úplnej strate pracovných návykov pri dlhodobých konfliktoch. V utečeneckých táboroch sa nachádzajú najmä také ľudia, ktorí nemajú odvahu opustiť kultúrne blízky región a hľadať svoje uplatnenie a nový život v západných krajinách.

Podobná situácia sa udiala aj počas druhej svetovej vojny ktorá dostala do pohybu 50 miliónov ľudí. Časový aspekt pretrvávania príčin podnetov na migráciu teda v mnohých oblastiach vytvára budúce problémy nielen pre krajinu, z ktorej utečenci odchádzajú, ale i pre krajiny ktoré ich dočasne prichýlili. Je potrebné si uvedomiť, že svetová populácia bola vtedy omnoho nižšia, ako je dnes a rovnako i formy presunu obyvateľstva boli obmedzené. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že v tom čase sa povojnoví migranti tešili obľube najmä u zamestnávateľov, nakoľko povojnová konjunktúra zvyšovala dopyt po pracovnej sile. Pohyb obyvateľstva prebiehal najmä zároveň medzi kultúrne príbuznými krajinami s množstvom rovnakých spoločenských hodnôt a očakávaní.

³³ <http://www.unis.unvienna.org/unis/sk/topics/refugees-migration.html>

³⁴ <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/sk/>

Pre účely súčasného hodnotenia migračných prúdov je dôležité spomenúť také konflikty, ktoré trvali obdobne dlho ako súčasná vojna v Sýrii. Veľmi podobným bol konflikt v Lýbii, kde po zvrhnutí režimu Muammara al-Kaddáfího došlo k zrúteniu ekonomiky krajiny a občianskej vojne. Krajinu opustilo takmer milión jej obyvateľov a drvivá väčšina z nich smerovala do okolitých krajín. Vojna sa začala v roku 2011 a dodnes nie je situácia v tejto krajine stabilizovaná. Drvivá väčšina utečencov sa nevrátila a pravdepodobne sa ani nevráti. Dlhodobé konflikty preto možno považovať za zdroj masovej migrácie i dnes i v budúcnosti. Dlhé obdobie trvania konfliktov spôsobuje nedôveru bežného obyvateľstva v stabilizovanie situácie a znižuje ich vnútornú motiváciu na návrat do krajiny.

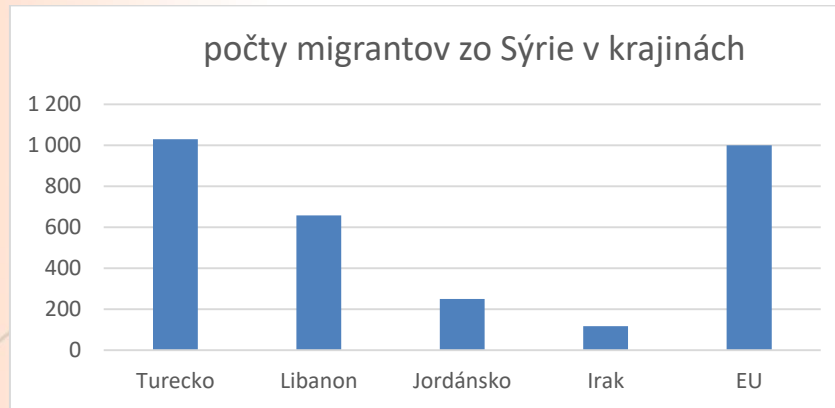
Veľmi obdobne je nutné vnímať aj miesto migrácie. Pod pojmom miesto je nutné chápať geografický výsek sveta, kde pôsobia udalosti a okolnosti spúšťajúce migráciu. Práve spomínaná vojna v Sýrii zaťažila migračnou vlnou prioritne okolité krajiny. Exodus takmer piatich miliónov obyvateľov neboli schopné okolité štáty prijať bez fatálnych dôsledkov na ich hospodárstvo a budúci vývoj. Ako je už vyššie uvedené, najviac obyvateľov Sýrie zamierilo do Turecka, Libanonu, Jordánska, do Iraku a Egypta.

Tabuľka č.2 Počty migrantov zo Sýrie podľa prijímajúcich krajín

Prijímateľská krajina	počet prijatých migrantov v tis.
Turecko	1 030
Libanon	657
Jordánsko	249
Irak	117
EU	1 000
iné krajiny	1 847

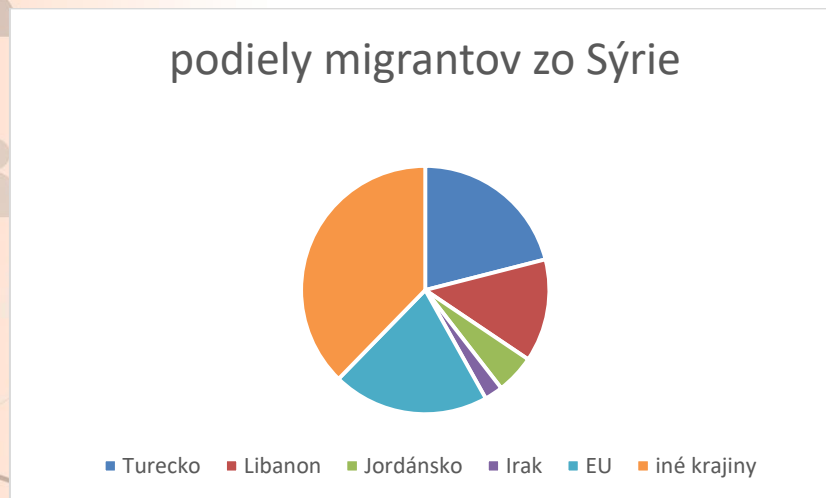
Zdroj: Dobiášová ³⁵

Graf č.1 Počty migrantov zo Sýrie I.



Zdroj: Dobiášová ³⁶

Graf č.2 Podiely migrantov zo Sýrie



Zroj: Dobiášová ³⁷

Z uvedených štatistických údajov vyplýva geografia, účel a motív, profesia, aktér, politické podmienky, právny status, charakter rozhodovania a tiež historické okolnosti migrácie

³⁵ <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/>

³⁶ <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/>

³⁷ <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/>

Migrácia do Slovenskej republiky

Zmena spoločenského systému po Nežnej revolúcii v roku 1989 zásadne ovplyvnila vývoj medzinárodnej migrácie v Československu. Medzi najdôležitejšie faktory patril pád železnej opony, otvorenie hraníc a politická a ekonomická transformácia, ktoré viedli k zapojeniu strednej Európy do prirodzených migračných procesov. Ďalšími míľnikmi bolo rozdelenie Československa a vznik Slovenskej republiky 1. januára 1993. Aj napriek intenzívnemu tempu ekonomického vývoja na Slovensku počas uplynulých dvoch desaťročí, faktory ako vyššie mzdy a lepšie pracovné miesta v iných krajinách aj naďalej motivovali obyvateľov Slovenska k migrácii do zahraničia, či už krátkodobo, dlhodobo alebo formou cirkulárnej migrácie. Slovensko sa postupne stáva čoraz viac aj krajinou prijímajúcou cudzincov a ich počty narastajú.

2. Kapitola - Slovenský trh práce a jeho súčasný stav, flexibilita a právny rámec

2.1. Pozícia zamestnávateľov v SR v kontexte medzinárodného obchodu a konkurencieschopnosti podnikov

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

Slovensko sa v posledných rokoch zaradilo do skupiny štátov, ktoré majú problém získať pracovnú silu pre zamestnávateľov. Zamestnávatelia evidujú nedostatok pracovných síl a rast miezd. V porovnaní s minulými desaťročiami, kedy kvôli vysokej miere nezamestnanosti a nízkym mzdám priťahovalo Slovensko zahraničných investorov, je dnes zrejmé, že podmienky pre podnikanie a získavanie pracovného kapitálu sa v podmienkach SR významne menia.

Rast zamestnanosti je viazaný na rast HDP. V posledných rokoch sa však teória o raste zamestnanosti zásadne zmenila. Kým pred krízou platilo, že na rast zamestnanosti je potrebné dosiahnuť rast HDP 3 %, po kríze stačí „iba“ 1,5 %. Je teda zjavné, že súčasný vývoj spoločnosti a situácie na trhu je významne poznačený finančnou

krízou a to i v pozitívnom význame. Zamestnávateľia dokázali racionálnejšie nakladať s ľudskými zdrojmi a zavedením inovácií vo výrobe zvýšiť efektivitu ich podnikania³⁸.

Ďalším dôležitým faktorom je vedecko-technický pokrok a globalizácia spoločnosti. Priemyselné revolúcie boli hnacími silami, ktoré nielen vytvorili vzťah zamestnávateľ a zamestnanci, ale i rôzne spoločenské inštitúty, ako odborové organizácie, či pracovné právo, ako samostatné právne odvetvie. Prvá priemyselná revolúcia (18.stor.) priniesla najmä parný stroj, tkáčke stroje a zrýchlila dopravu. Pracovné sily sa presúvali z manufaktúr do tovární, z vidieka do miest a spôsobila prvú vlnu pracovnej migrácie.

Druhá priemyselná revolúcia zaviedla pásovú výrobu, teda vytvorila nový – inovatívny formát výroby, ktorý významne zvyšoval produktivitu práce ľudských zdrojov. Zároveň však znižovala potrebu pracovnej sily. Prebytok pracovnej sily sa umiestnil najmä službách, ktoré sa začali veľmi dynamicky rozvíjať. Podľa portálu Etrend postupné zapájanie strojov do poľnohospodárskej výroby zmenilo v priebehu minulého storočia celý charakter poľnohospodárskeho sektora. Kým v roku 1871 až 6,6 % celej pracovnej sily Anglicka a Walesu farmárčilo, v súčasnosti je to už len 0,2%. Najvýraznejší pokles poľnohospodárov zaznamenala krajina koncom 19. a začiatkom 20. storočia, keď sa dostávali na polia prvé stroje, ich počet sa však neustále znižuje až do súčasnosti.³⁹

V polovici 20. storočia sa začala vo výrobe významne prejavovať automatizácia, čo bolo spôsobené najmä zavedením prvých počítačov. Toto obdobie je možné označiť za tretiu priemyselnú revolúciu. Vplyvom automatizácie došlo k ďalšiemu nahrádzaniu ľudských pracovných síl strojmi, čo spôsobilo posilnenie sektora služieb. Veľmi dramaticky sa rozvíjali najmä finančné trhy, bankovníctvo, poisťovníctvo, telekomunikačný biznis a v neposlednom rade i energetika, ktorá sa vďaka moderným spôsobom kontroly a riadenia dostala k využívaniu jadra na výrobu energie. Podľa

³⁸ Medzi ekonómami bolo ešte na základe predkrízového vývoja zaužívané „pravidlo palca“, že na rast zamestnanosti je potrebný aspoň 3%-ný rast ekonomiky. Posledné roky sme však svedkami toho, že aj pri podstatne nižších prírastkoch HDP, zamestnanosť rastie. V období po kríze je reakcia zamestnanosti na ekonomický rast oproti predkrízovému obdobiu oveľa silnejšia (zdroj: Inštitút finančnej politiky)

³⁹ <https://www.etrend.sk/ekonomika/stroje-dali-ludom-viac-prace-ako-vzali-dakovat-mozu-aj-barmani.html>

portálu Etrend autori Ian Stewart, Debapratim De a Alex Cole, všetko ekonómovia z poradenskej spoločnosti Deloitte, poukázali na to, že aj keď je vývoj pracovného trhu a vplyv technológií ťažko predvídateľný, spôsobujú skôr nárast pracovných miest ako ich úbytok. V prípade niektorých odvetví dokonca zaregistrovali prudký boom vytvárania nových miest v dôsledku technologizácie⁴⁰.

V dnešnej dobe je spoločnosť konfrontovaná so začínajúcou štvrtou priemyselnou revolúciou. Ľudí stroje vytláčajú najmä vo veľkých podnikoch, kde pracovnú silu nahrádzajú roboty. Jedná sa o produkt vedecko-technického pokroku spoločnosti, vďaka ktorému sa nahrádza nielen kvantita ľudských zdrojov, ale najmä kvalita. Vysoká presnosť zvracích automatov nemôže byť kvalitatívne nikdy nahradená ľudskou rukou. Počítačmi ovládané roboty sú zvyčajne presnejšie a rýchlejšie ako človek. Zamestnávateľovi odpadávajú náklady nielen na mzdy a príplatky za prácu v noci a počas dní pracovného pokoja, ale i na sociálnu starostlivosť o zamestnancov, na BOZP, na ich vzdelávanie, stravovanie a rekreáciu. Zamestnávateľ šetrí i na kontrole kvality, nakoľko roboty pracujú mimoriadne presne a kvalitne.

Portál stimba.sk uvádza, že dejiny robotiky boli odjakživa úzko späté s automobilovým priemyslom. Spoločnosť General Motors ako prvá nasadila v roku 1962 priemyselného robota. Od roku 1970 sa už rozsiahle robotické systémy vo výrobných linkách využívali masívne. Až doteraz. Automobilový priemysel totiž prechádza veľkými zmenami⁴¹.

Robotizácia je aktuálnou témou pre prognózovanie vývoja trhu práce. Existujú dva názorové tábory. Prvý verí, že robotizácia nebude mať negatívny vplyv na trh práce, nakoľko zvýšené HDP bude vytvárať dostatočný finančný balík pre zvyšovanie spotreby

⁴⁰ Technológie môžu ovplyvniť aj sektory, s ktorými na prvý pohľad nemajú nič spoločné. Podľa trojice ekonómov napríklad spôsobili aj nárast počtu barov a s tým aj barmanov a ďalšieho personálu. Vďaka strojom sa stali mnohé produkty podstatne dostupnejšie, autori upozorňujú, že napríklad cena automobilov klesla za posledných 25 rokov o polovicu. To ponecháva viac peňazí v rukách spotrebiteľov a môžu ich tak minúť vo voľnom čase. Napríklad v spomínaných baroch, kde počet personálu za 50 rokov stúpol štvornásobne. Viac ušetrených financií umožňuje aj viac peňazí míňať do starostlivosti o seba. Ekonómovia z Deloitte upozorňujú, že pokrok umožnil napríklad nárast počtu kaderníkov. Kým koncom 19. storočia pripadal jeden kaderník či holič na každých takmer 1 800 Britov, v súčasnosti je to na necelých 300.

⁴¹ <http://www.stimba.sk/kolaborativni-roboti-v-automobilovom-priemysle/>

populácie a tým bude zvyšovať zamestnanosť v službách, ktoré sa tak stanú dostupnejšie. Rovnako tento tábor verí, že existuje množstvo pracovných pozícií, ktoré nikdy nebudú nahradené robotmi. Druhý názorový tábor vyjadruje vážne obavy nad budúcnosťou ľudstva. Podľa nich je potrebné vnímať najmä fakt, že drvivá väčšina ľudstva musí pracovať – teda odovzdávať svoju prácu zamestnávateľovi, aby mala z čoho žiť. Ak bude produkcia robotmi rozsiahla, hrozí, že množstvo zamestnancov z výroby zostane bez práce. A tu vyvstáva otázka, či bude sektor služieb schopný absorbovať tieto robotmi nahradené pracovné sily. Hlavný ekonóm Svetovej banky Pinelopim Koujianou Goldberg tvrdí, že strach, že roboty nám odstránia pracovné miesta je strachom, ktorý nie je podložený žiadnym dôkazom. Teda stále neexistujú seriózne ekonomické výskumy, ktoré by priniesli dôkazy o hrozbe robotizácie. Rovnako však neexistujú žiadne ekonomické výskumy, ktoré by túto hrozbu vyvracali. Vedecko-technický pokrok prináša svetu mnoho dobrého. No ľudstvu priniesol i veľa zla v podobe ničivých zbraní, chorôb, negatívnych spoločenských javov a v neposlednom rade i zásahov do osobnej integrity človeka.

Nastávajúci technologický pokrok nie je možné v tejto publikácii opomenúť. Práve naopak. Autori ho považujú za jeden z najdôležitejších faktorov, ktoré budú ovplyvňovať trh práce najbližších 25 rokov zásadným spôsobom. Zamestnávatelia reagujú na technologické inovácie racionálne a základným atribútom je efektivita ich produkcie. Štáty sa snažia chrániť pracovnú silu prostredníctvom právnych noriem, prostredníctvom rôznych ochranných opatrení nepľnoletých, alebo starších ľudských zdrojov, alebo osôb, ktoré sa ťažšie prispôbujú trhu práce. Ďalšími nástrojmi štátu, ktorými dokáže regulovať vývoj trhu práce sú školstvo a jeho súlad s požiadavkami trhu práce, sociálna politika smerovaná najmä k odťažovaniu matiek od rodičovských povinností s cieľom dostať ich na trh práce, a mnoho iných opatrení.

Je potrebné si položiť niekoľko otázok. Čo spôsobil súčasný vedecko-technický pokrok na trhu práce? Ako sa zmenili hospodárske podmienky zamestnávateľov? A v neposlednom rade je potrebné porovnať hospodársky rast SR a schopnosť slovenskej ekonomiky dobiehať vyspelé štáty EU 15. Zároveň je zaujímavá aj otázka

prognóz dopadov súčasnej vzácnosti pracovnej sily v nasledujúcich rokoch, resp. anomálií, ktoré môže v národnom hospodárstve takýto stav vyvolať.

2.1.1. Vedecko-technický pokrok a trh práce.

Členské štáty EÚ sa dlhodobo zaoberajú témou vplyvu technologického progresu na trh práce, demografické zmeny a migráciu. V zásade EÚ vníma potrebu technologického rozvoja pre celú spoločnosť. Inovácie a vývoj by mali byť základom pre budúcnosť hospodárstva celej únie. Avšak celá EÚ starne a tým zákonite klesá počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Dôležitým faktorom je skutočnosť, že pokles ekonomicky aktívneho obyvateľstva nie je rovnako dynamický ako pokles ekonomicky neaktívneho obyvateľstva najmä v poproduktívnom veku. Teda rastie podiel ekonomicky neaktívnych ľudí v poproduktívnom veku a zároveň klesá počet ľudí v predproduktívnom veku a produktívnom veku. Tento jav je mimoriadne znepokojujúci. Práve technologické zmeny by mali priniesť Európe čiastočné nahradenie nedostatku pracovných zdrojov v produktívnom veku.

Autori sa nezaobierajú otázkou, či vedecko-technický pokrok spôsobuje neustále znižovanie pôrodnosti, alebo aký ma vplyv na starnutie populácie, hoci by táto otázka bola dozaista zaujímavá pre podrobné rozpracovanie. Cieľom autorov je pomenovať budúci vplyv robotizácie na vývoj na trhu práce. Digitalizácia a robotizácia nie sú otázkou len budúcnosti, ale už existujú a ovplyvňujú trh práce v súčasnosti. Preto je dôležité pochopiť ich zákonitosti a fungovanie.

Ministri práce členských štátov EÚ sa zhodli na tom, že robotizácia a jej dopad na trh práce povedú k novým významným zmenám pre podniky aj zamestnancov samotných. Preto je potrebné tento vývoj zachytiť a pripraviť sa naň na európskej aj národnej úrovni. V tomto procese majú opäť nezastupiteľnú úlohu aj sociálni partneri,

zástupcovia zamestnávateľov aj zamestnancov, ktorí zohrávajú v realite pracovného sveta stále kľúčovú pozíciu⁴². „Ukazuje sa, že technologické zmeny majú dva dôležité vplyvy - likvidujú niektoré pracovné miesta tým, že prácu ľudí nahrádzajú pracou robotov a menia kvalifikačné požiadavky na pracovníkov v mnohých profesiách, resp. vytvárajú nové profesie,“ približuje slovenský minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján Richter. Potrebné je preto nielen definovať, aké povolania zaniknú a aké budú naopak vznikať, ale aj to, ktoré zručnosti a znalosti už nebudú potrebné, lebo ich zvládnu roboty a počítačové systémy, a ktoré naopak musia pracujúci získať, aby mohli technológie ovládať.

Bývalá komisárka EÚ pre zamestnanosť, sociálne záležitosti, zručnosti a pracovnú mobilitu Marianne Thyssen (2014-2019) zdôrazňuje, že „dôležité je zvýšiť investície do zručností, pretože tie sú kľúčové pri uplatnení sa na trhu práce v nových podmienkach. Aj preto už Európska komisia prijala nový program v oblasti zručností pre Európu“.

Spoločnosť ManpowerGroup™, ktorá je svetovým lídrom v hľadaní riešení personálnych otázok v rýchle sa meniacom svete práce, realizovala prieskum s názvom Revolúcia zručností 4.0 Hľadáme ľudí: Roboti vás potrebujú. V rámci prieskumu boli 19.000 zamestnávateľom v 44 krajinách položené otázky:

1. Aký je predpokladaný vplyv automatizácie na počet ich zamestnancov v nasledujúcich 2 rokoch?
2. Ktoré pozície budú v rámci ich firmy najviac ovplyvnené, a ktoré zručnosti si najviac cenia?
3. Aké stratégie zavádzajú, aby si do budúca zaistili potrebné schopnosti a zručnosti?

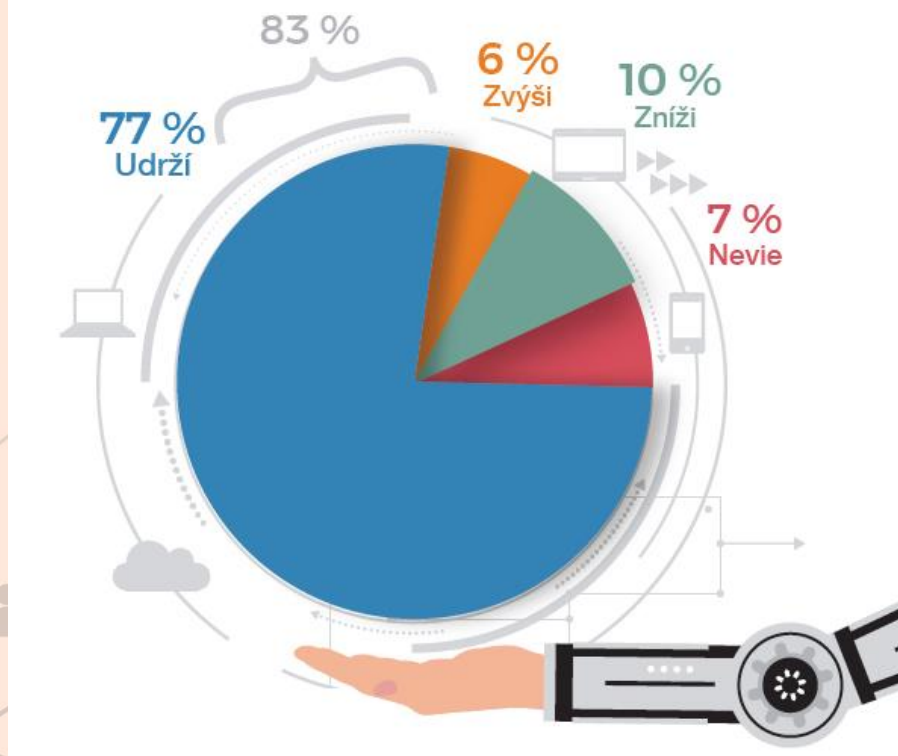
Z výskumu vyplýva, že „viac zamestnávateľov než kedykoľvek predtým (87 % celosvetovo a 83 % na Slovensku) plánuje zvýšiť alebo udržať počet zamestnancov v dôsledku automatizácie, a to už tri po sebe nasledujúce roky. Firmy neznižujú počty

⁴² <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/europa-pripravuje-robotizaciu-prace.html>

pracovných príležitostí, ale skôr investujú do digitalizácie, presúvajú pracovné úlohy na robotov a vytvárajú nové pracovné miesta. Podiel firiem očakávajúcich znížovanie počtu pracovných pozícií poklesol celosvetovo z 12 % na 9 % a na Slovensku bol 11 % a 10 % v rokoch 2018 a 2019. Súčasne firmy upravujú zvyšovanie kvalifikácie tak, aby ich zamestnanci boli schopní zastávať nové úlohy, ktoré budú dopĺňať úkony vykonávané strojmi. Tie firmy, ktoré už využívajú automatizáciu a postupujú v digitálnej premene, aj s najväčšou istotou tvrdia, že budú zvyšovať počty zamestnancov. Globálne 24 % týchto firiem očakáva, že v nadchádzajúcich dvoch rokoch vytvoria nové pracovné miesta. Len 12 % firiem prechádzajúcich automatizáciou tvrdí, že budú znižovať stavy, zatiaľ čo 3 % si nie sú isté, čo im budúcnosť prinesie. Na Slovensku je automatizácia zatiaľ zameraná primárne na nahradzovanie rutinnej práce vo výrobe, a tak rast počtu zamestnancov očakáva len 9 % firiem, ale pokles v budúcich dvoch rokoch plánuje 15 % firiem, ktoré automatizujú“.⁴³

Obrázok č.1 Percentuálne podiely plánov zamestnávateľov

⁴³ <https://www.manpower.sk/manpower/sk/aktualne-pokracovanie-prieskumu-manpowergroup-revolucia-zrucnosti-4-0/>



Zdroj: https://www.manpower.sk/manpower/wp-content/uploads/2019/04/Skills-Revolution-4_0_SK.pdf

Podľa Mary Swan (EVP Global Strategy and talent, ManpowerGroup) Firmy už nemôžu byť len spotrebiteľmi práce. Potrebujú byť budovateľmi cyklov talentov, pomáhať ľuďom rozvíjať si odolnosť a schopnosť prechádzať z jednej role do druhej. V Revolúcii zručností budú týmto spôsobom ľudia schopnosti robotov umocňovať skôr, než aby sa nimi nechali nahradiť.

Avšak je možné uvedené výsledky výskumu aplikovať pre tak špecifickú ekonomiku, akou je Slovensko? Podľa najnovších údajov OECD je na Slovensku ohrozených až 34 % pracovných miest v dôsledku automatizácie a robotizácie. Najmenší dosah by je očakávaný v škandinávskych krajinách, Veľká Británia, Severná Amerika či Nový Zéland⁴⁴. Slovensko je krajina, ktorej značnú časť priemyslu tvoria firmy v automotive – teda priemysel, ktorý očakáva masívne využitie robotizácie

⁴⁴ Napríklad v Nórsku sa to dotkne len zhruba šesť percent súčasných pracovných pozícií. Uvádza Lenka Buchláková, analytička Slovenskej sporiteľne

a automatizácie v budúcnosti. Už dnes je Slovensko svedkom výrazných inovácií v automobilkách, ktoré spôsobili znižovanie stavu zamestnancov. Jediným riešením je zvyšovanie kvalifikovanosti pracovnej sily na to, aby mohla byť súčasťou robotického tímu. V automobilke SEAT v karosárni závodu Martorell pracuje 2000 robotov a popri nich 1700 pracovníkov. Tím 390 pracovníkov dozerá na výrobu a správne fungovanie robotov. Záverečnú kontrolu robia vždy ľudia. Na to, aby automobilka mohla 2000 robotov používať vo výrobe, musela investovať do preškolenia ľudských zdrojov a teda požiadavka zamestnávateľa na pracovné sily bola zameraná najmä ich kvalifikovanosťou. Je zrejmé, že roboty človeka úplne nenahradia a dokážu pracovať len spolu s človekom. Avšak znižujú počet zamestnancov, ktorí pôvodne danú prácu vykonávali a vyžadujú si nové kvalifikovanejšie pracovné sily. Ekonomicky preložené: Firma, ktorá automatizuje a zavádza inovácie, rastie a je konkurencieschopnejšia na trhu, ako jej konkurent, ktorý neinvestuje do moderných technológií. Je preto zrejmé, že hoci inovujúce firmy znižujú počet zamestnancov na pracoviskách, kde začali pracovať roboty, vytvárajú zároveň i nové pracovné príležitosti v dôsledku rastu celej firmy a v dôsledku rastúceho záberu trhu, ktorý táto úspešná firma prirodzene na úkor konkurentov získava. Dokonca by sa optimisticky dalo povedať, že takto roboty dávajú prácu (keďže firmy bez robotov nedosahujú rovnakú efektivitu práce, prípadne krachujú a prepúšťajú, lebo neinovovali) a vytvárajú tlak na kvalifikovanosť pracovnej sily. Samozrejme, že také jednoduché zhrnutie by bolo neodborné. Príklad závodu v Martorelle má byť ukážkou komplexnosti vplyvu robotizácie na počet zamestnancov a ich kvalifikačné predpoklady.

Vzhľadom na vysoký podiel zamestnávania obyvateľov Slovenska v automotive je dôležité, aby spoločnosť dbala na kvalifikačný rozvoj ľudských zdrojov. Zamestnávateľia už roky vyvíjajú tlak na štát, aby zosúladiť vzdelávací systém s potrebami zamestnávateľov. Nedostatok pracovných síl je najmä v segmentoch s potrebou vyššej odbornej kvalifikácie, ako sú IT zručnosti, konštruktéri, strojárni a technici.

2.1.2. Je pracovných síl skutočne málo?

Nedostatok pracovných síl v SR podľa výsledkov Eurostatu sa za posledné 3 roky významne zvýšil. „Zvýšenie vzácnosti voľnej pracovnej sily prispelo k nárastu mzdovej hladiny a nákladov práce. V rokoch 2017 a 2018 sa podstatne zrýchlil rast miezd v SR. A podobne aj v okolitej skupine ekonomík V4“ (Morvay, 2019)⁴⁵.

Tabuľka č.3

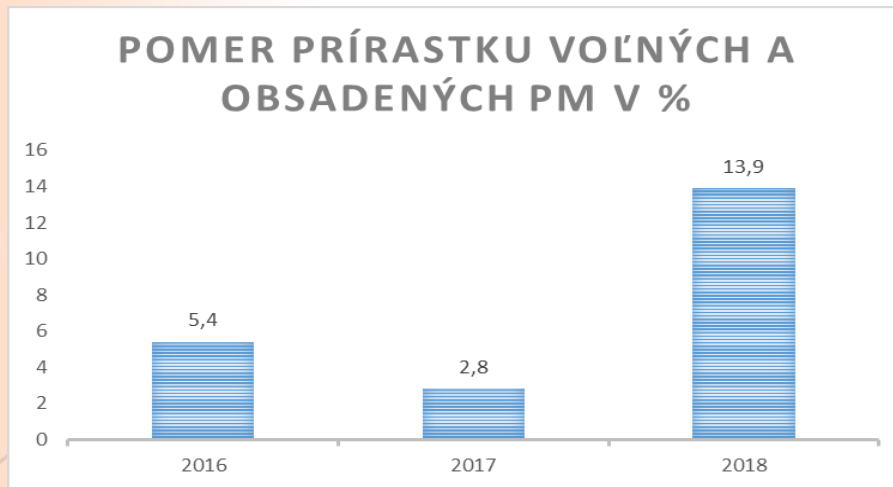
Smerovanie k nedostatku pracovných síl: počty voľných a obsadených pracovných miest

	2016	2017	2018
počet voľných pracovných miest	20 054	21 123	25 088
počet obsadených pracovných miest	1 924 520	1 963 146	1 991 639
medziročný prírastok počtu voľných PM	2 855	1 070	3 965
medziročný prírastok počtu obsadených PM	53 213	38 626	28 493
pomer prírastku voľných a obsadených PM v %	5,4	2,8	13,9

Zdroj: Morvay a kol. SAV

Z uvedených dát je zrejmé, že počet neobsadených pracovných miest neustále rastie, avšak tempo rastu nie je kontinuálne. . Zatiaľ čo sa v roku 2017 rast počtu neobsadených pracovných miest spomalil, v roku 2018 významne porástol. Uvedený fakt je však nutné vyhodnocovať v porovnaní s počtom obsadených pracovných miest, ktorý kontinuálne za posledné 3 roky rastie, avšak jeho prírastok medziročne vykazuje pokles. Z uvedeného vyplýva, že rast počtu obsadených pracovných miest naráža na svoje limity, ktoré sú tvorené disponibilnými ľudskými zdrojmi na trhu práce.

⁴⁵ MORVAY, Karol a kolektív. Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2018 a výhľad do roku 2020. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 15

Graf č.3 Pomer prírastku voľných a obsadených pracovných miest v %

Zdroj: Vlastný graf podľa údajov SAV

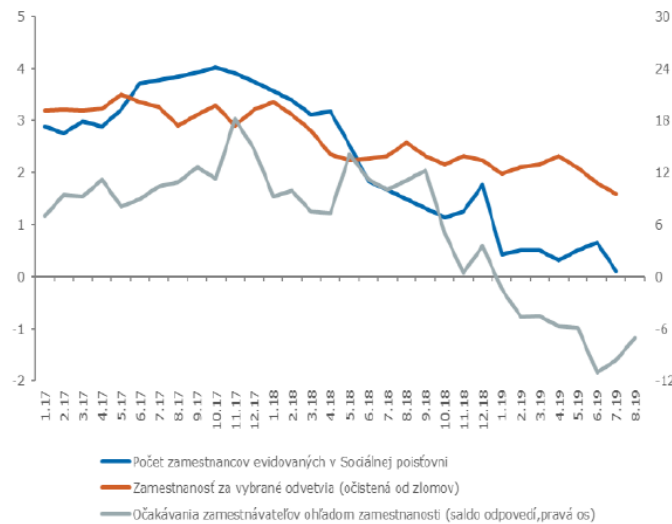
Uvedený graf poukazuje na fakt, že oproti predchádzajúcim rokom, v roku 2018 sa významne pootvorili nožnice medzi možnosťami obsadiť voľné miesto a rastom zamestnanosti. Tempo rastu počtu obsadených pracovných miest spomaľuje a zároveň rastie počet voľných pracovných miest.

„Zamestnanosť vo vybraných odvetviach národného hospodárstva v júli 2019 vzrástla o 2,2 % medziročne a oproti predchádzajúcemu obdobiu spomalila svoju dynamiku rastu. Trend postupného spomaľovania zamestnanosti je viditeľný od začiatku tohto roka a dynamika rastu sa pohybuje v rozmedzí 2–3 %. Fundamenty ovplyvňujúce vývoj zamestnanosti sú od začiatku roka nemenné. Dochádza k postupnému spomaľovaniu rastu v priemysle, ktorý sa v júli 2019 dokonca dostal do zápornej hodnoty 0,4 %. Taktiež aj zamestnanosť v obchode opätovne poklesla a služby si zachovali rovnakú dynamiku rastu ako v minulom mesiaci. Dlhodobovo výrazne rastie len stavebníctvo na úrovni takmer 8 %“⁴⁶.

Graf č.4 Alternatívne ukazovatele vývoja zamestnanosti

⁴⁶ https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/2019/1031_rk_tpm_20190912.pdf

Alternatívne ukazovatele vývoja zamestnanosti (medziročný rast v %)



Zdroj: ŠÚ SR, SP, EK, výpočty NBS

Je potrebné si uvedomiť, že asi polovica obyvateľov SR je v produktívnom veku. Z toho asi 500 000 občanov SR pracuje v zahraničí. K dispozícii teda zostáva asi 2 250 000 obyvateľov ako všeobecné číslo. Toto je potrebné očistiť o osoby, ktorým invalidita nedovoľuje pracovať, osoby, ktoré študujú, o osoby na materských a rodičovských dovolenkách, o nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, o osoby, ktoré pracovať nechcú a v neposlednom rade i o osoby, ktoré pracujú mimo legálny trh práce z rôznych dôvodov⁴⁷. Teda SR skutočne dosahuje hraničné hodnoty zamestnanosti⁴⁸. Rezervy pre tvorbu pracovných miest sú najmä v najchudobnejších regiónoch, kde je aj miera evidovanej nezamestnanosti podstatne vyššia ako vo vyspelých regiónoch Slovenska. Rovnako je dôležité dodať, že prognózy starnutia populácie SR a i jej vplyvu na trh práce predpovedajú zhoršenie disponibility pracovných síl.

Tabuľka č. 4

⁴⁷ Jedná sa najmä o osoby, ktoré prostredníctvom čiernej práce unikajú exekúciám a vyhýbajú sa plateniu výživného na deti.

⁴⁸ Počet obyvateľov SR v produktívnom veku cca. 2.250tis - osoby nepracujúce z dôvodu zdravotného hendikepu cca. 30 tis osôb – študenti v produktívnom veku cca. 30 tis osôb – osoby na rodičovskej a materskej dovolenke cca. 90 tis osôb – nezamestnaní cca. 180 tis osôb = 1.920 tis osôb (kvalifikovaný odhad autora).

Prehľad základných parametrov vývoja trhu práce v SR (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	2 738,23	2 758,11	2 754,66	2 756,23
Miera participácie (15 - 64 rokov)	70,90%	71,90%	72,10%	72,40%
Zamestnanosť (VZPS; v tis. osôb) *	2 424,00	2 492,12	2 530,67	2 566,73
Miera zamestnanosti (15 - 64 rokov)	62,70%	64,90%	66,20%	67,60%
SZČO (VZPS; v tis. osôb)	357,70	357,70	375,90	369,90
Zamestnanosť (ESA) *	2 267,10	2 321,05	2 372,26	2 419,90
Súkromný sektor	79,60%	79,80%	80,00%	80,10%
Verejný sektor	20,70%	20,20%	20,00%	19,90%
Miera nezamestnanosti (VZPS)	11,50%	9,70%	8,20%	6,60%
Miera nezamestnanosti – evidovaná (ÚPSVAR)	10,60%	8,70%	5,90%	5,00%
západné Slovensko	30,80%	26,10%	20,30%	18,30%
stredné Slovensko	28,80%	30,50%	31,40%	30,70%
východné Slovensko	37,00%	38,30%	43,40%	46,50%

*Do hodnôt sú započítané aj osoby, ktoré nepracujú, no sú v evidencii zamestnávateľov z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky, resp. sú tam i také pracovné miesta, ktoré sú na skrátenej úväzok, pričom 1 osoba môže mať týchto úväzkov viac.

Zdroj: Morvay a kol.

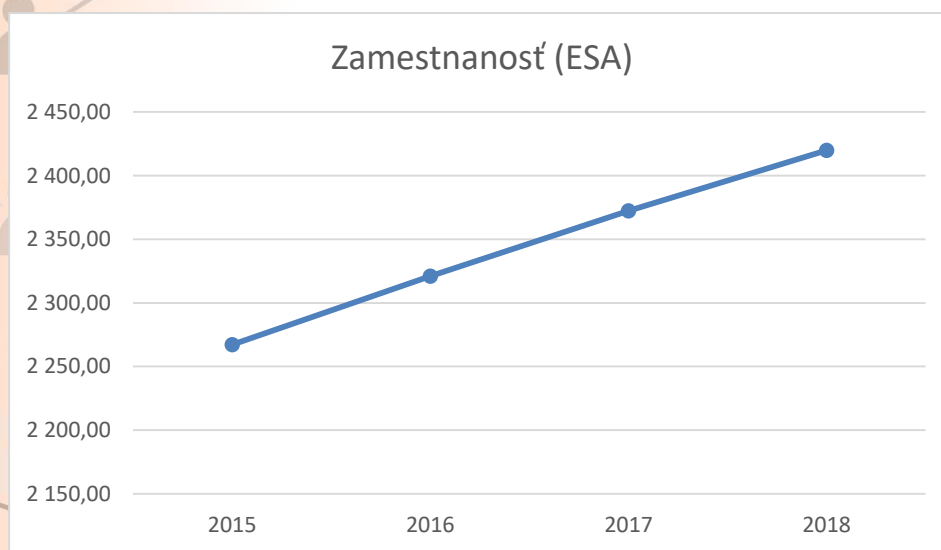
Dáta uvedené v tabuľke potvrdzujú, že na trhu práce prebehli štrukturálne zmeny, ktoré zdynamizovali jeho aktivitu. Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva rastie len minimálne a teda nemôže mať vplyv na vývoj na trhu práce. Avšak rastie podiel participácie osôb vo veku od 15 do 64 rokov na trhu práce⁴⁹.

Podľa oboch v tabuľke horeuvedených metodík výpočtu miery zamestnanosti je zrejmé, že zamestnanosť rastie. Teda pomer zamestnaných osôb k ekonomicky

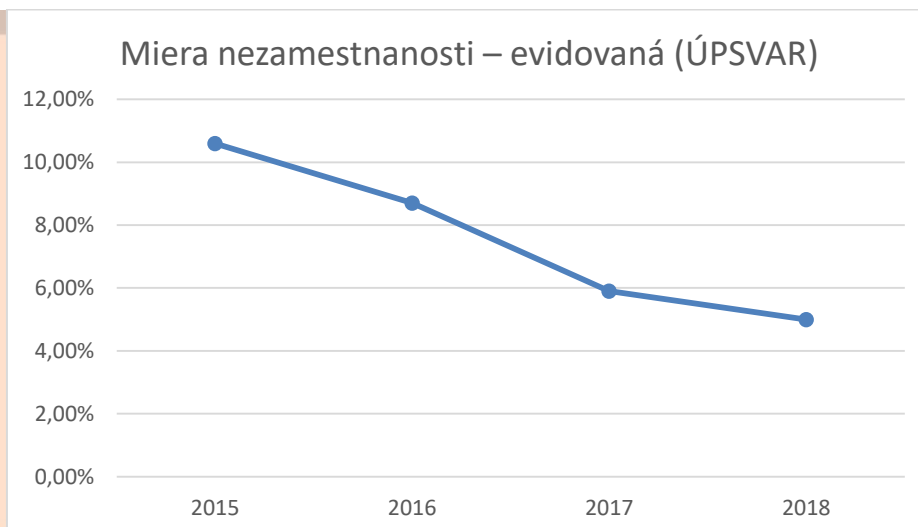
⁴⁹ Dôvodom môže byť posun veku odchodu do dôchodku podľa priemerného veku dožitia seniorov i potreba zvýšiť svoju životnú úroveň prácou počas dôchodku, čo je motivované i rôznymi daňovo – odvodovými úľavami. Pre mladšiu generáciu je atraktívne využívať odvodové zvýhodnenie ich miezd popri štúdiu.

aktívnemu obyvateľstvu je takmer 90%-ný⁵⁰. Z uvedeného vyplýva, že len 10% ekonomicky aktívneho obyvateľstva predstavuje rezervy slovenského trhu práce. A toto číslo je potrebné znížiť o všetkých tých, ktorí sú ekonomicky aktívni, no nepracujú legálne.

Grafy č. 5 a 6



⁵⁰ Je dôležité dodať, že v počte zamestnaných sú uvedené i osoby staršie, či mladšie, ako sú metodikou určené vekové hranice ekonomickej aktivity obyvateľstva.

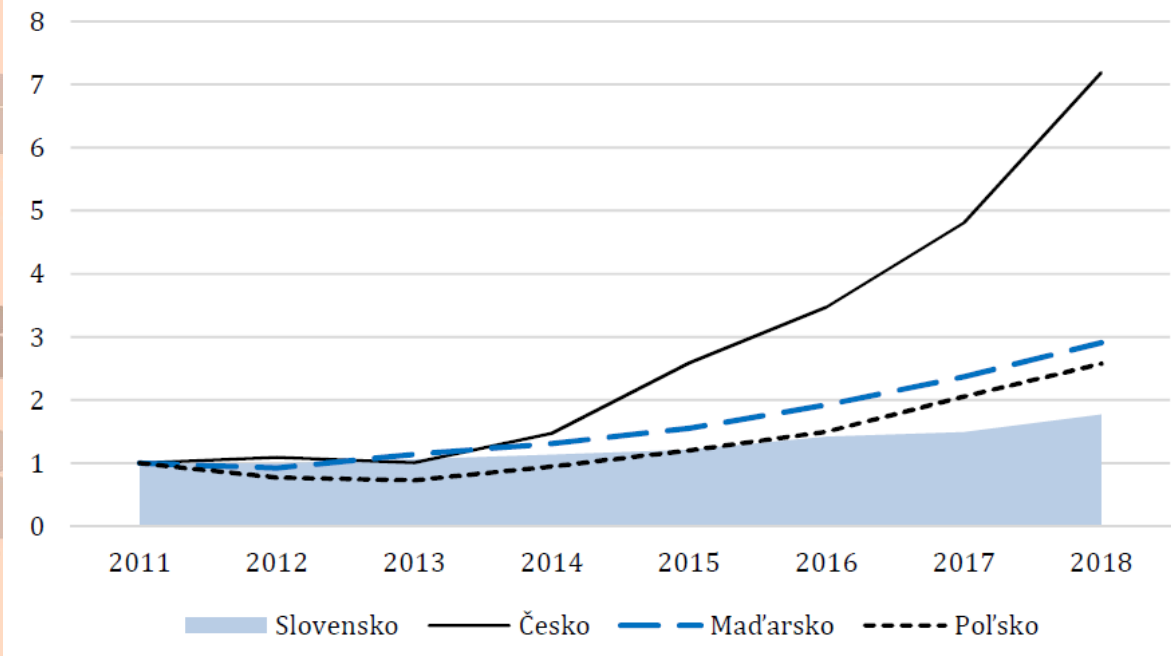


Veľmi dôležitým postrehom je názor Morvaya a kol. (2019). Podľa autorov „sa počet voľných pracovných miest v slovenskej ekonomike v období 2016 – 2018 skutočne zvýšil (a to hlavne v roku 2018, pozri v nasl. grafe). Ale skutočnosťou je aj to, že v ostatných krajinách V4 vzrástol počet voľných pracovných miest ešte výraznejšie (najviac v Česku). Počet voľných pracovných miest na Slovensku dosiahol v roku 2018 približne 1,8-násobok ich počtu z roku 2011. V ČR za to isté obdobie stúpol na 7-násobok. Problém nedostatku pracovných síl sa tak na Slovensku objavuje s oneskorením a v miernejšej podobe ako v susedných ekonomikách (to však neznamená, že by ten problém v SR nebol významný). Je to vysvetliteľné tým, že v predchádzajúcich rokoch bola v SR iná situácia na trhu práce. Pri vysokej miere nezamestnanosti v SR tu bol značný priestor pre napĺňanie vytváraných pracovných miest. V susedných štátoch V4 problém s nenapĺňaním pracovných miest preto musel nastať skôr. V SR tak ešte mohla silno rásť zamestnanosť a relatívne pomalšie rástol počet voľných pracovných miest. V susedných ekonomikách už nebol taký významný priestor pre rast zamestnanosti a rýchlejšie teda rástol počet voľných, neobsadených pracovných miest“⁵¹.

Graf č. 7

⁵¹ MORVAY, Karol a kolektív. Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2018 a výhľad do roku 2020. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 13

Vývoj počtu neobsadených pracovných miest v ekonomikách V4 (index, 2011 =1)



Zdroj: Morvay a kol. podľa údajov Eurostatu

Príčin nedostatku pracovných síl v podmienkach SR je viac. Je potrebné rozdeliť ich do viacerých kategórií:

1. Vysoký záujem investorov podnikať v regióne strednej Európy z dôvodu nízkych nákladov na mzdy v pomere s kvalitou pracovnej sily a jej adaptability.
2. Ochota občanov SR pracovať za relatívne nízke reálne mzdy v pomere s relatívne nízkymi životnými nákladmi v podmienkach SR.
3. Nízka mobilita pracovnej sily a teda i nízka miera vystáhovalectva občanov SR za prácou do zahraničia.
4. Hospodársky rast.

1. Vysoký záujem investorov podnikať v regióne strednej Európy z dôvodu nízkych nákladov na mzdy v pomere s kvalitou pracovnej sily a jej adaptability.

„Slovensko sa po vstupe do EÚ ocitlo v hľadáči mnohých investičných projektov, rovnako ako ostatné krajiny V4. Z uvedeného je zrejmé, že krajiny V4 majú približne rovnaké predpoklady hospodárskeho a sociálneho vývoja. Región strednej Európy je pre investorov zaujímavý predovšetkým politickou a hospodárskou stabilitou, legislatívnou ochranou investícií, produkciou výrobkov na intrakomunitárnom trhu (teda trhu bez colných a daňových obmedzení pre vnútorný trh EÚ) a v neposlednom rade je stredná Európa zaujímavá svojou lacnou a zároveň veľmi výkonnou pracovnou silou, ktorá je zároveň kultúrne veľmi blízka západu Európy“ (Bakošová a kol., 2017)⁵².

Ako uvádza Šikulová (2014)⁵³, zahraničný investor sa pri umiestnení svojej investície do konkrétnej krajiny rozhoduje vo veľkej miere na základe charakteristík hostiteľskej ekonomiky. Patria sem najmä nasledovné: veľkosť trhu a geografická poloha krajiny, výška nákladov na výrobné faktory, úroveň vzdelávacieho systému, kvalita pracovnej sily, kvalita podnikateľského prostredia, úroveň dopravnej infraštruktúry, ekonomická a politická stabilita krajiny, členstvo v integračných zoskupeniach, systém investičných stimulov.

Šestáková (2008)⁵⁴ uvádza, že je možné, že niektorí zahraniční investori v budúcich rokoch presunú pracovne náročné aktivity do krajín s lacnejšou pracovnou silou. Špičkoví zahraniční investori, ktorí zohrávajú kľúčovú úlohu v rozvoji priemyselnej výroby, exportu a v investíciách, sú však už do takej miery „ponorení“ do slovenskej ekonomiky (napojenie na sieť dodávateľov, význam lokalizácie Slovenska z hľadiska zásobovania okolitých trhov, rozsah doterajších investícií do hmotného investičného majetku a do ľudského kapitálu v SR a i.), že ani pri určitom zvýšení úrovne miezd, resp. iných dočasných zmenách v podmienkach podnikania, neodídu zo Slovenska. V minulosti boli z pohľadu nákladov na výrobné faktory komparatívnou výhodou SR aj ceny energie,

⁵² BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.17, ISBN 978-80-89837-30-4

⁵³ ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV. s.18. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

⁵⁴ ŠESTÁKOVÁ, M. (2008). Konkurencia medzi štátmi v oblasti získavania a udržania zahraničných investícií. In Working papers [EÚ SAV], č.11, 26 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

situácia sa však v posledných rokoch zmenila a SR sa v súčasnosti zaraďuje medzi členské štáty EÚ s najvyššími cenami energií.

Slovensko bude pre investorov zaujímavé dovtedy, kým cena práce bude nižšia ako vo vyspelých častiach EÚ, pretože ostatné motivačné faktory zostanú nemenné (nepredpokladá sa politická a hospodárska destabilizácia Slovenska, rovnako je naša legislatíva úzko prepojená so smernicami EÚ a napokon výhody intrakomunitárneho trhu zotrávajú dovtedy, kým bude existovať EÚ, resp. sa nahradia efektívnejšími nástrojmi). Základnou premennou je teda cena práce. Významný rast ceny práce za uplynulých 10 rokov však poukazuje na skutočnosť, že investori sú ochotní zotrvať so svojimi investíciami aj pri vyšších cenách práce, ktoré najmä vo výrobnom (priemyselnom) sektore zostávajú pod priemerom miezd rovnakých profesií v západnej Európe. To znamená, že aj premenná s názvom „cena práce“ má svoje medze prijateľnosti pre investorov.

Šikulová (2014)⁵⁵ tiež uvádza, že Slovensko je atraktívne relatívne kvalifikovanou pracovnou silou s vysokou produktivitou práce, od roku 2010 najvyššou spomedzi krajín stredovýchodnej Európy. V roku 2013 dosiahla relatívna produktivita práce v SR úroveň takmer 83 % priemeru EÚ 28, nasledovaná Slovinskom (81 %), Litvou (75 %), Poľskom (74 %) a Českou republikou (72 %) (Eurostat, 2014). Zároveň je ale kvalita vzdelávacieho systému SR relatívne nízka, a teda existuje veľký priestor pre ďalší rozvoj ľudského kapitálu, čo by zvyšovalo aj atraktívnosť Slovenska pre zahraničných investorov.

OECD dlhodobo upozorňuje Slovensko, že jeho pracovná sila síce patrí medzi najpracovitejšiu a najadaptabilnejšiu pracovnú silu Európy, avšak s nedostatočne prispôsobeným školstvom potrebám trhu práce.

Zahraničné investície na Slovensku je nutné vnímať nielen ako faktor podporujúci zamestnanosť a hospodársky rast, ale i ako prostriedok, ktorým sa národný produkt odlieva mimo územia Slovenska. Ak investície zahraničných investorov nebudú

⁵⁵ ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 19 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

vykazovať dostatočnú rentabilitu, je pravdepodobné, že investori budú automaticky vyvíjať tlak na znižovanie nákladov (najmä variabilných), teda i mzdových nákladov. A tak vzniká veľmi prirodzený cyklický jav, kedy nedostatok pracovných síl na trhu práce podporuje rast miezd, avšak potreba udržania konkurencie schopnosti zamestnávateľov vytvára tlak na znižovanie mzdových nákladov prostredníctvom automatizácie, inovácií vo výrobných procesoch a na reštrukturalizáciu pracovných úloh zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť ich práce.

2. Ochota občanov SR pracovať za relatívne nízke reálne mzdy v pomere s relatívne nízkymi životnými nákladmi v podmienkach SR.

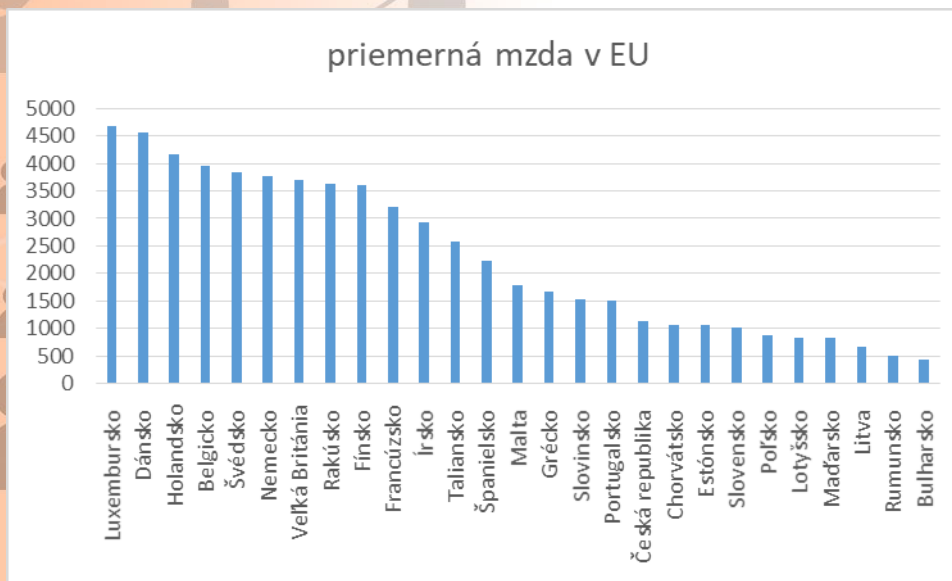
Pre porovnanie rastu miezd na Slovensku je v úvode dôležité dodať, že ich rast bol ovplyvnený nielen ekonomickým vývojom krajiny, krízami a vojnami, ale i prechodom Slovenska do Eurozóny. Platy sa za posledných 15 rokov na Slovensku zvýšili z priemernej mzdy 477 eur v roku 2003 na 1013 eur 2018, čo predstavuje nárast o 112 %. Spolu s platmi však rástli i ceny potravín, služieb, bývania a mimoriadne sa zvýšila spotreba občanov SR a ich úverové zaťaženie. Ceny v obchodoch vzrástli o takmer o 40%. Slovenská cenová hladina dnes tvorí 70% z tej európskej a v roku 2005 (teda pri vstupe SR do EU) tvorila len 58%⁵⁶.

Pre zamestnanca nie je dôležitá hrubá mzda, ani cena práce, ktorú musí skutočne zamestnávateľ vynaložiť, ale čistá mzda. Jej porovnanie v rámci EÚ by však bolo veľmi neseriózne, nakoľko výpočet čistej mzdy je variabilný od veľkého množstva daňových a odvodových výnimiek, či bonusov. Preto pre účely porovnávania je potrebné

⁵⁶ <https://www1.pluska.sk/rady-a-tipy/velke-porovnanie-takto-vyzera-zivot-slovakov-15-rokoch-eu-mame-skutocne-lepsie>

použiť také údaje, ktoré sú aspoň čiastočne porovnateľné. V nasledujúcom grafe je možné vidieť porovnanie úrovne priemernej hrubej mzdy medzi krajinami EÚ. Slovensko zaujalo 21. miesto z 27 porovnávaných krajín. I napriek výrazne nízkej hrubej mzde Slováci hromadne neopúšťajú Slovensko a zotrvávajú v ňom. Znamená to, že ekonomické zaťaženie vo vzťahu k výške príjmov nie je natoľko kritické, aby sa vytvoril významný odliv pracovnej sily do zahraničia.

Graf č. 8 s tabuľkou č. 5



priemerná mzda v EU		
1	Luxembursko	4 682
2	Dánsko	4 552
3	Holandsko	4 164
4	Belgicko	3 949
5	Švédsko	3 828
6	Nemecko	3 775
7	Veľká Británia	3 690
8	Rakúsko	3 632
9	Fínsko	3 612
10	Francúzsko	3 200
11	Írsko	2 926
12	Taliano	2 590
13	Španielsko	2 220
14	Malta	1 800
15	Grécko	1 680
16	Slovensko	1 530
17	Portugalsko	1 508
18	Česká republika	1 141
19	Chorvátsko	1 070
20	Estónsko	1 065
21	Slovensko	1 013
22	Poľsko	885
23	Lotyšsko	824
24	Maďarsko	823
25	Litva	668
26	Rumunsko	517
27	Bulharsko	436

Zdroj: Vlastný graf podľa údajov www.minimalnamzda.sk

Úroveň hrubých príjmov zamestnancov krajín V4 a zvyšku východného bloku významne zaostáva za priemerom celej EU. Ak je úroveň slovenskej ekonomiky na úrovni 70% úrovne EU 15, je možné očakávať, že i životná úroveň Slovákov by mala byť na úrovni 70% životnej úrovne obyvateľov EU 15.

Paradoxom však je, že priemerná hrubá mzda Slováka predstavuje len 30% priemernej hrubej mzdy obyvateľa EU 15.

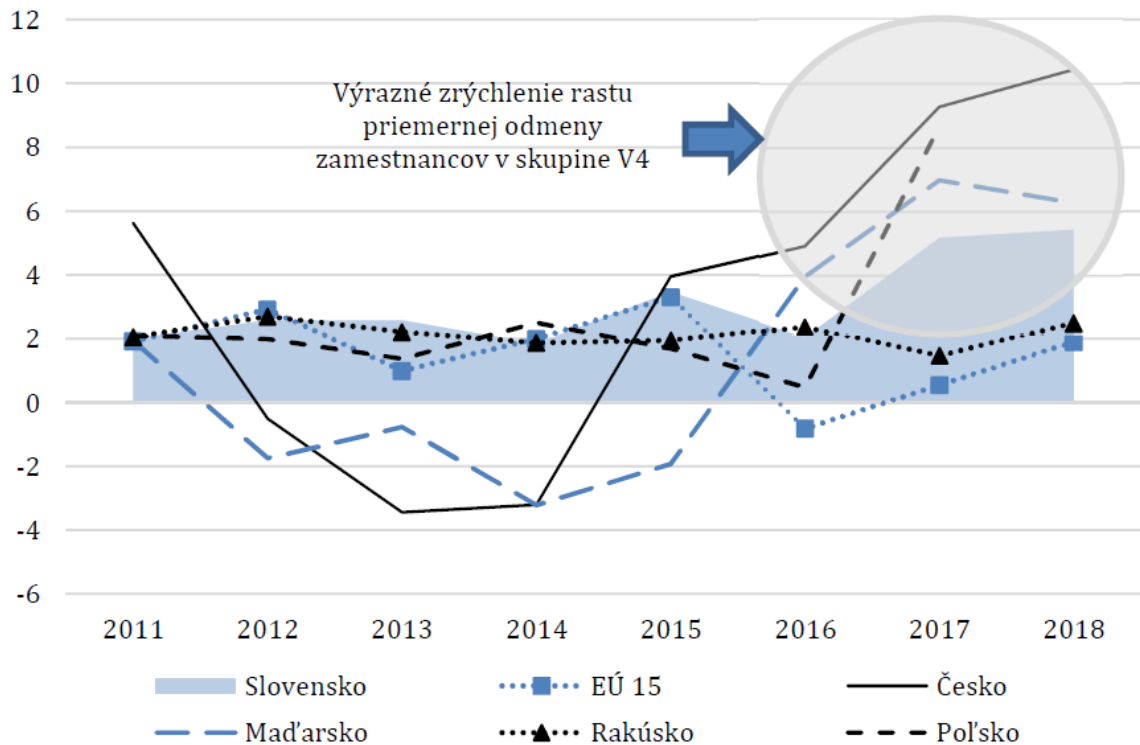
Avšak aj oblasti vývoja miezd v krajinách V4 nastáva posun smerujúci k rastu priemerných miezd. „Rast reálnej mzdy sa spája s rastom životnej úrovne obyvateľstva a jej rastu pomáhala v predchádzajúcich rokoch aj neinflačné prostredie, ktoré sa v prostredí SR nachádzalo. Po obnovení rastu cenovej hladiny v roku 2017 sa však rast reálnej mzdy nezastavil a stále pokračuje v relatívne vysokom tempe. K nemu prispieva aj prirodzený tlak na rast miezd, ktorý sa vyskytuje na trhu práce práve pri pnutí na strane ponuky práce. Potvrdzujú to aj relatívne vysoké tempá rastu reálnej mzdy v celom regióne V4. V poslednom roku však došlo k spomaleniu tempa rastu a SR dosiahla najnižší rast medzi V4 krajinami. Najmä Maďarsko v posledných dvoch rokoch dosahuje nadpriemerné hodnoty rastu, a to dokonca aj na pomery stredoeurópskeho regiónu“ (Morvay *akol*, 2019)⁵⁷.

Graf. č. 9

⁵⁷ MORVAY, Karol a kolektív. Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2018 a výhľad do roku 2020. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 53

Vývoj priemernej odmeny zamestnancov

(medziročné zmeny priemernej odmeny zamestnancov v %)



Poznámky: Priemerná odmena zamestnanca je vypočítaná tak, že sú odmeny zamestnancov (ročný objem) vydelené počtom zamestnancov. Počet zamestnancov podľa metodiky národného účtovníctva.

Zdroj: Morvay a kol. podľa údajov Eurostatu.

Ďalej Morvay uvádza, že rast miezd v teoretickom pohľade môže ovplyvniť medzinárodnú nákladovú konkurencieschopnosť krajiny, pokiaľ nie je rast miezd a produktivity práce v dlhodobom súlade. Ak by nebol rast miezd kompenzovaný rastom produktivity práce, zvyšoval by sa nárast tzv. jednotkových nákladov práce (JNP). Ide tak o hľadanie akéhosi kompromisu medzi primeraným zvyšovaním životnej úrovne (formou rastu reálnej mzdy) a mzdovou konkurencieschopnosťou celej krajiny i zamestnávateľa. Ak by však jednotkové náklady práce presiahli určitú pomyselnú hranicu, krajina by sa bez inej nákladovej korekcie stala neatraktívnou pre produkciu a zahraniční investori by zvažovali realokáciu svojich podnikov do zahraničia. Preto je vývoj jednotkových nákladov práce veľmi dôležitý aj pre vývoj celkového hospodárstva do budúcnosti.

Slovensko v posledných dvoch rokoch zaznamenáva rýchlejší nárast miezd, ktoré dokázal rast produktivity práce kompenzovať len v obmedzenej miere.

Je potrebné zdôrazniť, že rast miezd je z pohľadu sociálnych partnerov mimoriadne žiadúcim javom. Okrem iného rast reálnych miezd zvyšuje spotrebu a tým i HDP, príjmy štátneho rozpočtu a konvergenciu. Avšak každá minca má dve strany. Rast mzdových nákladov ohrozuje konkurencieschopnosť zamestnávateľov. Zamestnávatelia preto hľadajú stratégie ako si udržať podiel na trhu, ako si udržať zamestnancov a pritom produkovať viac. Práve tento jav spôsobuje, že zamestnávatelia zavádzajú v praxi automatizáciu, či robotizáciu a pritom zamestnancom dokážu naplniť ich mzdové očakávania. Rovnako však platí i opačná analógia. Z trhu práce odídu takí zamestnávatelia, ktorí nebudú schopní vyplácať vyššie mzdy. Uvoľnená pracovná sila sa preleje do tých podnikov, ktoré budú schopné splniť ich platové očakávania a to splnia len tie, ktoré inovujú a produkujú efektívnejšie.

Teória o tom, že rast miezd môže podporiť štrukturálne zmeny v podnikateľskom sektore a stimulovať procesy automatizácie a robotizácie je teda veľmi aktuálna. Slovensko reaguje na zmeny v zamestnanosti s oneskorením za okolitými štátmi V4. Preto je vhodné sledovať aktuálny vývoj v týchto krajinách a na ich základe predikovať vývoj slovenského trhu práce. Neustálym zavádzaním moderných inovatívnych výrobných postupov môžeme očakávať i rast miezd, ktorý bude vyprovokovaný nedostatkom pracovnej sily na trhu práce.

3. Nízka mobilita pracovnej sily a teda i nízka miera vysťahovalectva občanov SR za prácou do zahraničia.

Slováci sú všeobecne vnímaní ako národ s relatívne nízkou ochotou sťahovať sa za prácou. Tento jav je potrebné však vnímať v kontexte veku pracovnej sily. Práve mladšie ročníky sú ochotné presídľovať centrum osobných záujmov smerom k svojej práci, pričom staršia pracovná sila i napriek zhoršenej finančnej situácii, nie je ochotná podstúpiť tak závažné rozhodnutie, ako je zmena bydliska a sťahovanie sa za prácou.

Príčiny sú rôzne a je potrebné ich vnímať komplexne. Správanie pracovnej sily v oblasti jej mobility je zvyčajne determinované viacerými faktormi. Niektoré sú typické pre krajiny V4, iné je možné považovať za globálne faktory.

Tabuľka č. 6

Migračné faktory

Mladšia generácia	Staršia generácia
<p><u>Promigračné faktory:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absencia zlých skúseností s pracovnou migráciou. • Odvážnejšie rozhodovanie o potrebe pracovnej migrácie. • Skúsenosti s migráciou za vzdelávaním a so životom vo väčších mestách, kde študovali. • Zvyčajne nie sú viazaní povinnosťou zostať pri rodičoch a starať sa o nich. • Absencia vlastníckeho práva k nehnuteľnosti, resp. ľahšie prijímajú potrebu predaja nehnuteľnosti a kúpy inej. • Ľahšie prijímajú bývanie v nájomnom vzťahu. • Vyššia flexibilita a adaptabilita pre nové prostredie. • Lepšie jazykové a digitálne zručnosti pre nové prostredie. • Malá viazanosť na závislé osoby. 	<p><u>Promigračné faktory:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedostatok pracovných príležitostí v niektorých regiónoch Slovenska. • Nízke príjmy v regiónoch, kde je nižšia zamestnanosť a vysoká konkurencia pracovnej sily.
<p><u>Protimigračné faktory:</u></p>	<p><u>Protimigračné faktory:</u></p>

Založenie rodiny znižuje u mladých ochotu sťahovať sa za prácou, najmä ak deti sú naviazané na starostlivosť starých rodičov, alebo školu.

- Slováci majú tendenciu vlastniť nehnuteľnosti a menej preferujú nájomné bývanie.
- Nedostatok nájomného bývania regulovaného štátom v miestach s vysokou zamestnanosťou.
- V prípade viazanosti na obstaranú nehnuteľnosť zaťaženú hypotekárnym úverom sa zvyčajne i mladí ľudia ťažšie rozhodujú pre presídlenie celej rodiny.
- Slováci majú ešte stále tradičné vzorce správania sa v rodine a teda rodinné väzby vystupujú do popredia pri rozhodovaní o presťahovaní sa ďaleko od rodinných väzieb.

- Vysoká fixácia na často vlastnými rukami vybudovanú nehnuteľnosť, neochota – až nepredstaviteľnosť predaja takejto nehnuteľnosti.
- Slováci majú tendenciu vlastniť nehnuteľnosti a menej preferujú nájomné bývanie.
- Nedostatok nájomného bývania regulovaného štátom v miestach s vysokou zamestnanosťou.
- Absencia jazykových a digitálnych zručností požadovaných zamestnávateľmi v regiónoch s vysokou zamestnanosťou.
- Vzhľadom na vyšší vek aj znížená dostupnosť úverov na bývanie potrebné pre realizáciu presťahovania sa za prácou do regiónov, kde je bývanie zvyčajne drahšie.

Zdroj: autorka

Z uvedeného porovnania vyplýva, že mladší ľudia sú flexibilnejší pre pracovnú migráciu a majú viac predpokladov, že sa pre sťahovanie za prácou vôbec rozhodnú. Naopak starší ľudia si sťahovanie za prácou často nevedia vôbec predstaviť, alebo je pre nich finančne nemožné zabezpečiť si bývanie rovnakej kvality v drahších lokalitách, kam by sa za prácou mohli presťahovať. Kludne je možné uviesť, že v otázke pracovnej migrácie je staršia generácia oveľa konzervatívnejšia než mladšia, čo zásadne ovplyvňuje súčasnú mapu zamestnanosti Slovenska. Zároveň je však potrebné uviesť, že niektoré faktory dokáže štát ovplyvňovať a to najmä dostupnosť nájomného bývania pre pracovnú silu z regiónov s vyššou nezamestnanosťou, resp. s nižšími príjmami.

SR zaviedla v máji 2018 Príspevok na presťahovanie za prácou, ktorý za osem mesiacov roka 2018 využilo 108 nezamestnaných. Na výplatu tohto príspevku, ktorý môže dosiahnuť až 4 000 eur a v prípade manželov až 6 000 eur, úrady práce vynaložili vyše 105 tisíc eur. Príspevok slúži na úhradu nákladov súvisiacich s presťahovaním zamestnanca do miesta nového trvalého pobytu, ako aj na úhradu nájomného alebo iných plnení súvisiacich s užívaním bytu. Problémom je, že o tento príspevok je veľmi malý záujem. Dôvodom je vysoká byrokracia a potreba byť evidovaný ako uchádzač o zamestnanie. Teda príspevok nie je určený na zdynamizovanie trhu práce prostredníctvom podpory pre každého kto sa sťahuje za prácou. Osoby, ktoré sú zamestnané, ale pracujú za nízke mzdy teda nemajú nárok na príspevok, hoci by sa im zišiel, aby si mohli hľadať lepšie platenú prácu v inom regióne, kde je nedostatok pracovných síl. Pracovné miesto, ktoré by svojim odchodom do iného regiónu uvoľnili, by tak mohli obsadiť nezamestnaní, ktorí sa sťahovať za prácou nechcú. A tak osoby s nízkymi príjmami i napriek tomu, že plnia svojou prácou príjmy štátneho rozpočtu sú odkázané na zotrvanie v tejto situácii.

Ďalším faktorom v rukách štátu je dostupnosť pracovných miest prostredníctvom diaľničnej siete, alebo verejnej dopravy. Zvyk sa stal železnou košelou pre tých, ktorí každodenne dochádzajú do Bratislavy za prácou. Každodenné zápchy, absencia integrovanej železničnej dopravy, resp. jej poddimenzovanosť, nedostatočná sieť električiek a v neposlednom rade slomačie tempo mestských autobusov, ktoré

rovnako ako autá uviaznu v zápchach spôsobujú nielen demotiváciu dochádzať do hlavného mesta za prácou, ale i obrovské ekonomické straty a ekologickú záťaž.

Najchudobnejšie regióny Slovenska majú spoločný jeden znak – nemajú diaľničné spojenie s vyspelými časťami Slovenska. Teda nemožno ani očakávať príchod zamestnávateľov do týchto regiónov, a ani odchod nezamestnaných za prácou do regiónov, kde práca je.

Z uvedeného vyplýva, že okrem osobných faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie Slovákov v oblasti pracovnej migrácie, je potrebné vnímať aj štátom ovplyvniteľné faktory, ktoré proces rozhodovania zásadne ovplyvňujú.

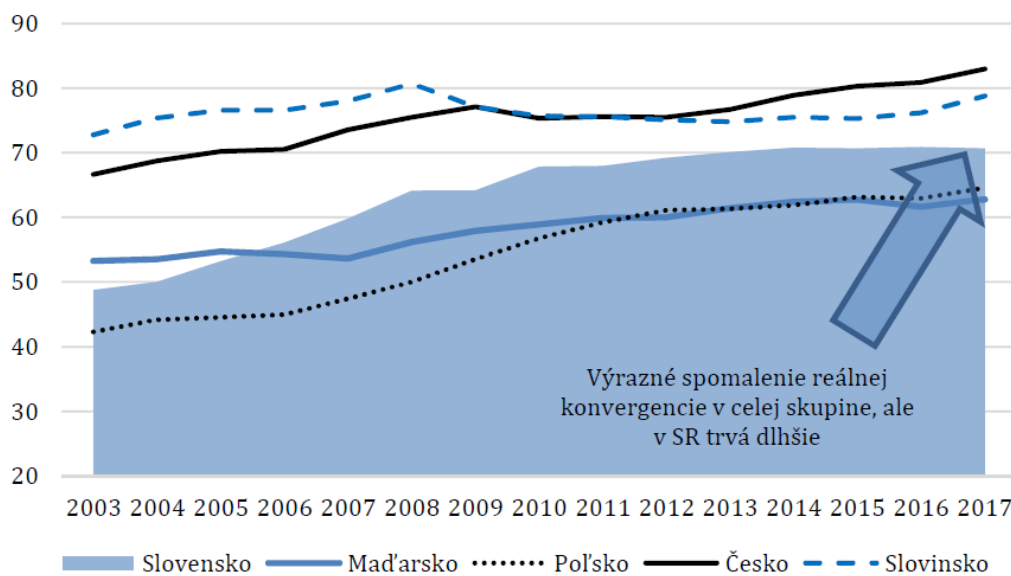
Všeobecne Slováci nie sú národom nomádov, a to i napriek tomu, že Slovensko je svojou rozlohou malá krajina. Väzby, ktoré bránia Slovákom v migrácia v rámci Slovenska, sú pevné a vychádzajú najmä zo zvyklostí a sociálnych podmienok.

4. Hospodársky rast a konvergencia.

Všetky štáty strednej a stredovýchodnej Európy sa snažia dobiehať najvyspelejšie ekonomiky EÚ (tzv. Reálna konvergencia), za ktorými zaostávajú. Slovensko sa po roku 1989 transformovalo na trhovú ekonomiku. Po turbulentných 90-tich rokoch sa národné hospodárstvo pohlo a zdynamizovalo. Ani hospodárska kríza z roku 2009 zásadným spôsobom neoslabil konvergenčné ambície Slovenska. Avšak posledné roky poukazujú na prerušenie procesu reálnej konverencie Slovenska v posledných rokoch. „Razantné približovanie sa úrovne slovenskej ekonomiky k úrovni EÚ 15 skončilo v roku 2012. Odvtedy úroveň slovenskej ekonomiky dosahuje úroveň tesne nad 70 % úrovne EÚ 15 (graf nižšie). To neznamená stagnáciu slovenskej ekonomiky. Znamená to však, že skupina ekonomík, ktorú chce slovenská ekonomika dobehnúť, zvyšuje svoju úroveň podobným tempom, ako ju zvyšuje slovenská ekonomika (Morvay, 2019)⁵⁸.

⁵⁸ MORVAY, Karol a kolektív. Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2018 a výhľad do roku 2020. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 6

Graf. č. 10

Priebeh reálnej konverencie (úroveň HDP na obyvateľa v PPS, EÚ 15 = 100)


Poznámka: V čase prípravy textu ešte nebol dostupný údaj za 2018.

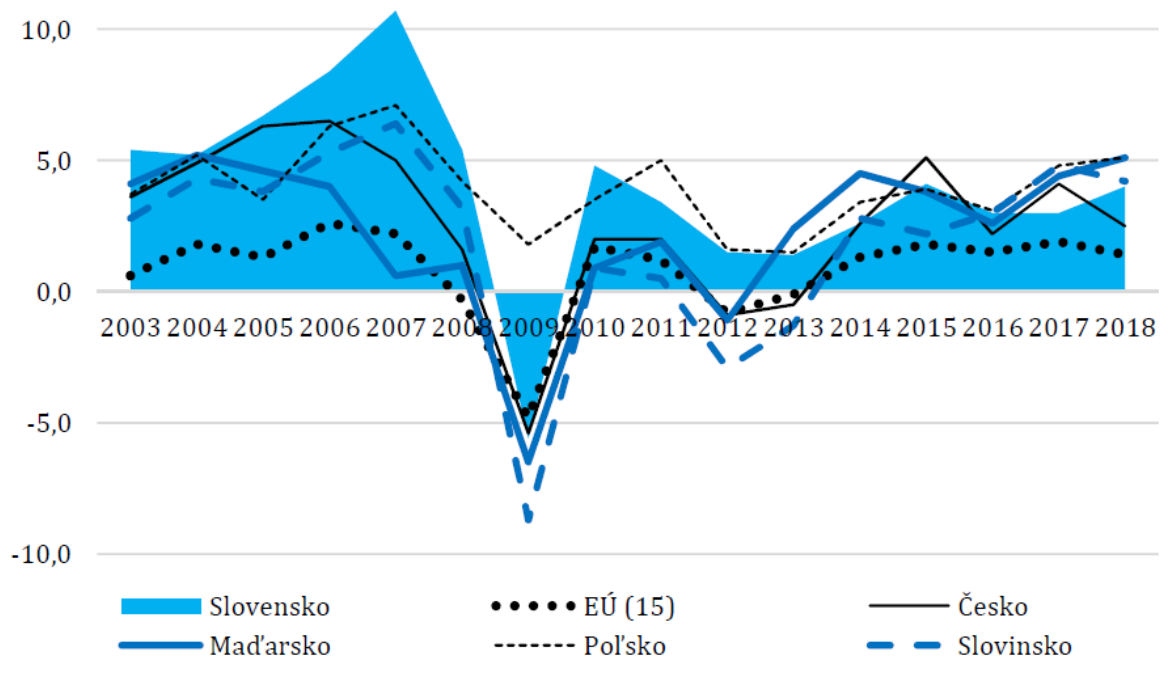
Zdroj: Morvay a kol. podľa údajov Eurostatu

Podľa Morvaya (2019), zaseknutie sa konverencie bolo spojené s niekoľkými javmi. Slovensko vyčerpalo svoje rastové stimuly, ktoré naplňali ekonomiku v minulosti, najmä z dôvodu spomalenia prílevu zahraničných investícií. Noví investori musia v súčasnosti zvažovať, či je vhodné investovať na Slovensku najmä pre nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Rast HDP môže zvýšiť už len investícia do inovatívnych

segmentov trhu, v ktorých je vyššia pridaná hodnota, čo len zvyšuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile. Ďalším vplyvom spomaľujúcim vývoj konvergencie je nízka úroveň inflácie, ktorá spôsobila zastavenie cenovej konvergencie.

Graf č. 11

Zmeny reálneho HDP: Slovensko prestalo byť rastovým lídrom (medziročné zmeny v %)



Zdroj: Morvay a kol. podľa Eurostatu

Relatívna výkonnosť Slovenska podľa Národnej banky Slovenska (2018) naďalej stagnovala na úrovni 77 % priemeru EÚ. Relatívna cenová hladina Slovenska sa zvýšila na 69 % priemeru EÚ. Relatívna produktivita Slovenska dosiahla zatiaľ svoju najvyššiu úroveň vr oku 2014 (84 % priemeru EÚ) a odvtedy zaznamenáva pokles, až na 81

%priemeru EÚ v roku 2017, čo súvisí aj s výraznejším rastom zamestnanosti na Slovensku v posledných rokoch⁵⁹.

2.1.3. Daňovo odvodové zaťaženie pracovnej sily a jeho vplyv na nedostatok pracovných síl

Zamestnávateľa dlhodobo avizujú, že zamestnávanie na Slovensku je extrémne zaťažené daňami a odvodmi, ktoré vytvárajú priepasť medzi reálne zaplatenými nákladmi zamestnávateľa a čistým príjmom zamestnanca. Tento rozdiel v drvivej väčšine prípadov, končí v štátnej pokladnici, resp. v organizáciách, ktorým nedobrovoľne musia zamestnávateľa, či zamestnanci platiť rôzne príspevky. Pre zamestnávateľa je dôležité, koľko ho pracovná sila stojí a podľa toho sa rozhoduje, či nejaké pracovné miesto vytvorí, alebo nie. Pre zamestnanca je rozhodujúce, koľko peňazí mu za jeho prácu zamestnávateľ vyplatí na jeho účet. Oba pohľady sú principiálne silne antagonistické. Každý subjekt pracovnoprávneho vzťahu preferuje vlastný záujem. V záujme nájdenia kompromisnej dohody si musia obe strany nájsť vlastnú cestu a prispôbiť tak svoje potreby požiadavke protistrany.

Tu zamestnávateľa i zamestnanci narážajú na limity svojich možností. Zamestnávateľ v záujme zachovania konkurencieschopnosti tlačí na minimalizáciu mzdových nákladov. Zamestnanec hľadá najlepšiu a najvýhodnejšiu pracovnú ponuku⁶⁰. Ministerstvo financií SR sa bráni, že Slovensko má podpriemerné daňovo – odvodové zaťaženie v rámci krajín OECD. V záujme hľadania objektívnej pravdy je potrebné si „vypočítať“ obe strany.

⁵⁹ Národná banka Slovenska, 2018, Analýza konvergenencie Slovenskej ekonomiky, s. 6, ISSN 2585-9277 Dáta za rok 2018 NBS zatiaľ nezverejnili zdroj.

https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/Analiza_konvergenencie_slovenskej_ekonomiky_2018.pdf

⁶⁰ V rámci tejto analýzy sa neuvažuje s možnosťami nefinančných benefitov pre zamestnancov. Ide najmä o porovnanie priepasti medzi nákladmi zamestnávateľa a zamestnávanie zamestnanca a tým, čo zamestnanec z týchto prostriedkov reálne zinkasuje.

Po roku 1998 sa Slovensko rozhodlo zmeniť svoju fiškálnu politiku. Jednalo sa o takmer revolučný počin pravicovej vlády Mikuláša Dzurindu a jeho ministerky financií Brigity Schmögnerovej. Slovensko zápasilo s vysokou nezamestnanosťou, vydrancovanými bankami a vytunelovanými štátnymi, pološtátnymi a sprivatizovanými podnikmi. Situácia bola mimoriadne ťažká pre prijatie akýchkoľvek reforiem. Základom podstatných zmien, ktorých dôsledky pociťujeme i dnes, bola banková reforma. Dovtedy nevídané opatrenia zaviedli všetky komerčné i štátne banky, ktoré mali bankovú licenciu. Jednak sa očistili o toxické pohľadávky, ktoré na seba prevzal štát⁶¹, zároveň došlo k zvýšeniu štátneho dlhu, z ktorého sa záchrana bánk realizovala. Zaviedol sa prísny bankový dohľad Národnej banky Slovenska a tým sa umožnil vstup zahraničných bankových domov na slovenský finančný trh. Takto sa vytvoril základ pre vstup zahraničných investorov na slovenský trh práce.

Zároveň sa však zmenil prístup k zdaňovaniu podnikateľov. S cieľom prilákať ich na Slovensko (ktoré donedávna zápasilo so silným klientelizmom, nekalou konkurenciou a korupciou medzi podnikateľmi), došlo k zásadnému zníženiu sadzby dani v korporátnom segmente. Tento výpadok daňových príjmov sa štát snažil dohnať zvýšením daňovo-odvodového zaťaženia zamestnancov. Ani nasledujúce vlády zásadným spôsobom nezmenili prístup k zdaňovaniu zamestnancov. Tým sa vytvorila obrovská priepasť medzi podnikateľmi a zamestnancami. Tento stav do dnešného dňa podporuje špekulatívne správanie ako zamestnávateľov, tak i potenciálnych zamestnancov, s cieľom nezaplatiť príliš vysoké dane a odvody. Typickým javom je tzv. „práca na živnosť“, alebo zakladanie jednoosobových s.r.o. s cieľom vyhnúť sa vytvoreniu pracovno-právneho vzťahu a nahradiť ho obchodným.

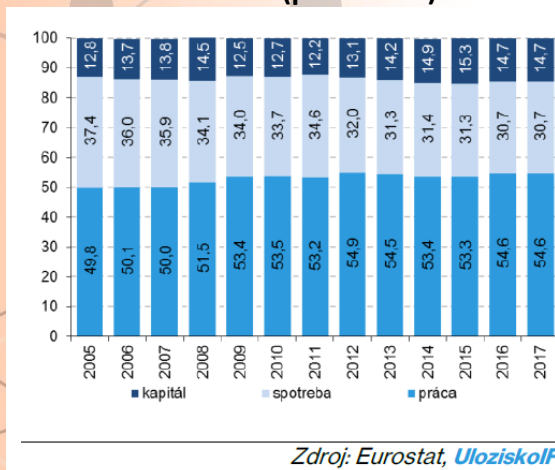
Je skutočne daňovo-odvodové zaťaženie na Slovensku také vysoké?

Podľa Daňového reportu 2018 vydaného Ministerstvom financií SR „v rámci ekonomických faktorov, Slovensko daňovo viac zaťažuje prácu. Viac ako polovica

⁶¹ Slovenská konsolidačná, a.s. bola založená dňa 26.10.1999 na základe uznesenia vlády SR č. 908 zo dňa 21.10.1999 k návrhu prvej etapy predprivatizačnej reštrukturalizácie vybraných bánk. Hlavným cieľom spoločnosti po jej vzniku bolo vysporiadanie klasifikovaných pohľadávok postúpených do jej portfólia z reštrukturalizovaných bánk.

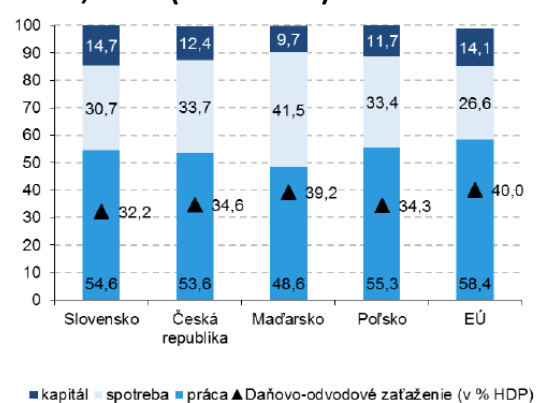
všetkých daňových a odvodových príjmov je generovaná zo zdanenia práce. Navyše, tento podiel v rokoch 2009 až 2012 vzrástol aj vďaka legislatívnym opatreniam a odvtedy sa drží na vyšších úrovniach⁶². Naopak, podiel príjmov zo zdanenia spotreby postupne klesá. Napokon, zdanenie kapitálu prispieva najnižším podielom na celkových daňových a odvodových príjmoch verejnej správy“. Pomer daňového zaťaženia ekonomických faktorov na Slovensku sa veľmi nelíši od stavu v Českej republike, Poľsku ani EÚ, Maďarsko menej zaťažuje prácu a viac spotrebu⁶³.

Graf č. 12
Zdanenie ekonomických faktorov SR,
2005 až 2017 (podiel v %)



Zdroj: Eurostat, *UloziskoIFP*

Graf č. 13
Zdanenie ekonomických faktorov, V4 a
EÚ, 2016 (% a % HDP)



Zdroj: Eurostat, *UloziskoIFP*

Pre ujasnenie údajov je dôležité dodať, že pod zdanením spotreby je nutné vnímať DPH a pod zdanením majetku, je potrebné rozumieť majetkové dane, ktoré sú na Slovensku mimoriadne nízke. Z uvedených údajov je však zrejmé, že zamestnanci predstavujú nosnú časť daňových a odvodových príjmov štátu.

Podľa kritikov daňovo-odvodovej politiky Slovenska „si štát berie z celkových nákladov práce - superhrubej mzdy - 41,5%⁶⁴. OECD radí Slovensko medzi krajiny s vysokým daňovo-odvodovým zaťažením, priemer členských štátov je na úrovni 36%. Ako príklad dobre poslúži zamestnanec s priemernou hrubou mzdou na úrovni 1

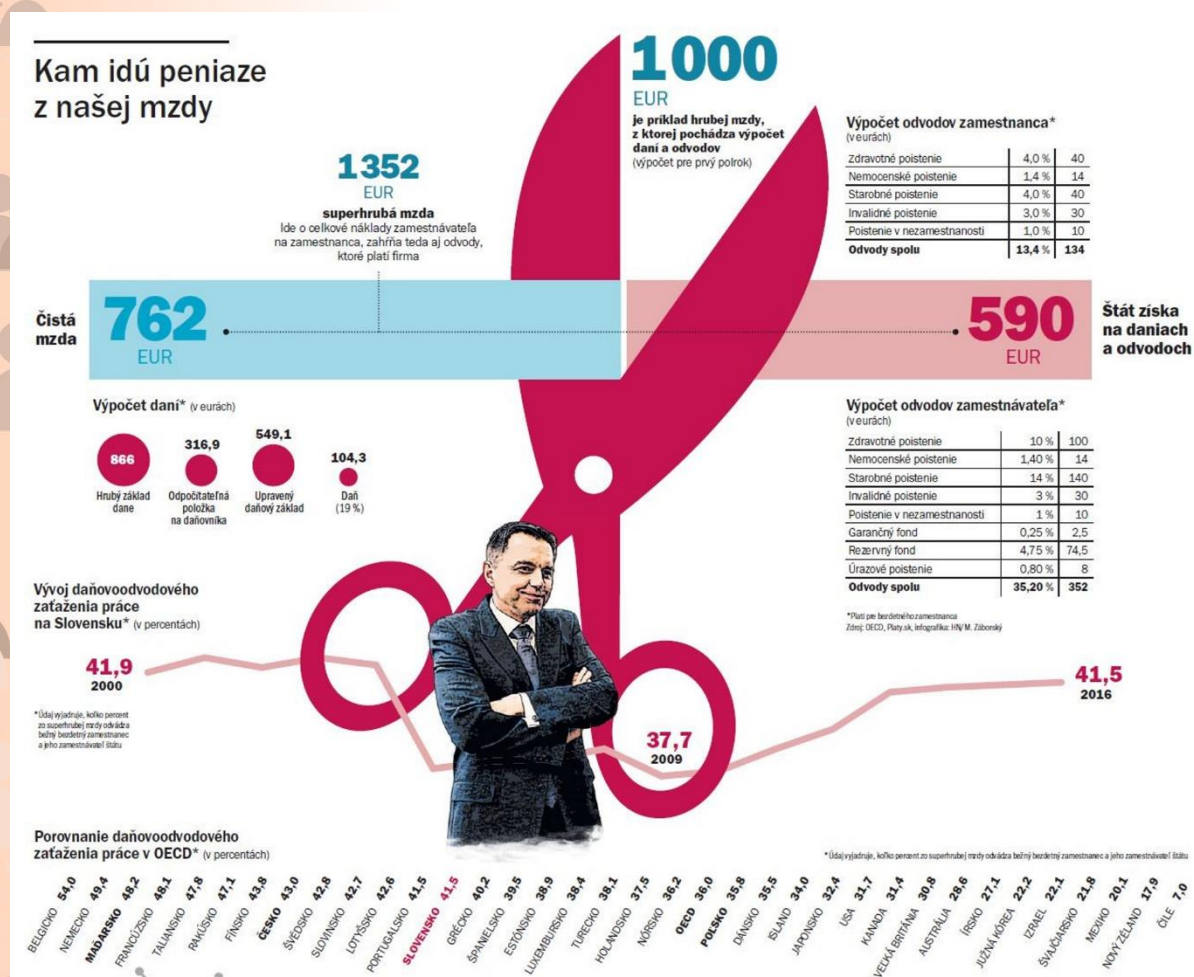
⁶² Už vyššie spomínaná reforma Brigity Schmögnerovej

⁶³ Daňový report Slovenskej republiky 2018, Inštitút finančnej politiky MFSR, Bratislava, Október 2018, s.8 https://www.finance.gov.sk/priloha-stranky/Danovy_report_2018_final

⁶⁴ Percentuálne zaťaženie pritom stúpa. Kým v roku 2009 si štát bral zo superhrubej mzdy menej ako 38 percent, teraz je to už spomínaných 41,5 percenta.

000 eur. Celkové náklady na jeho prácu sú 1 352 eur, no na výplatnej páske neuvidí viac ako 800 eur⁶⁵.

Obrázok č. 2



Zdroj: Hospodárske noviny

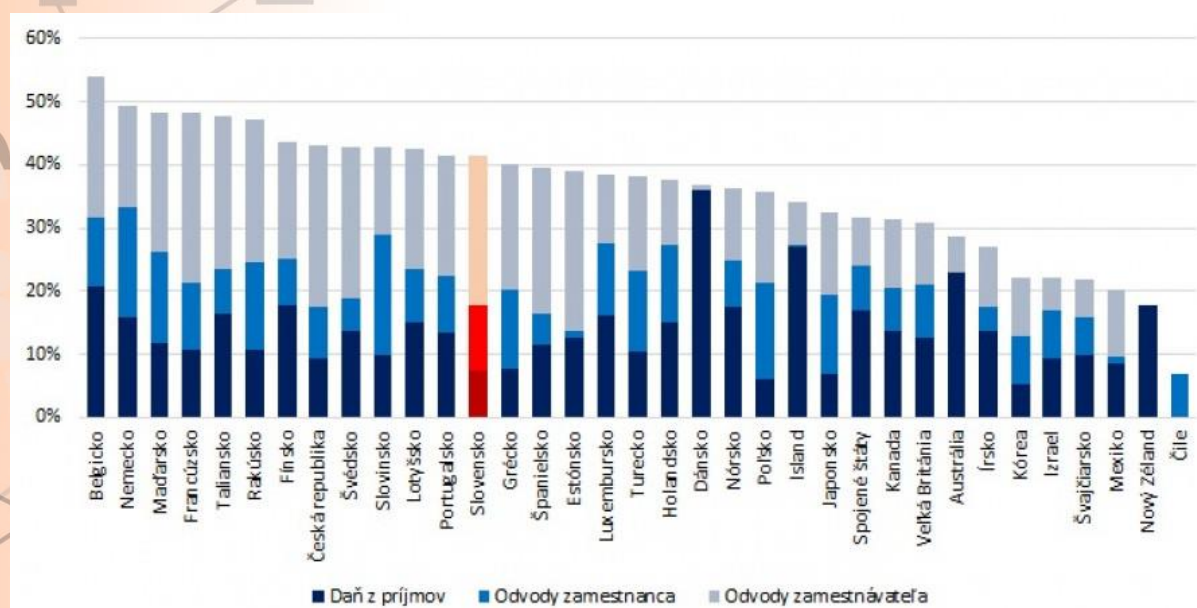
Automaticky sa natíska otázka: Prečo si SR berie z miezd zamestnaných obyvateľov viac ako je priemer OECD? Najmä preto, aby dofinancovala rôzne sociálne balíčky. Slovensko v porovnaní so starými členskými krajinami EÚ menej zdaňuje lepšie zarábajúcich a majetnejších a to sa kompenzuje vyššími odvodmi, predovšetkým na strane zamestnávateľov (ktoré v konečnom dôsledku aj tak zaplatia zamestnanci). Za

⁶⁵ <https://finweb.hnonline.sk/tema-tyzdna/1008449-slovaci-z-platov-odovzdavaju-coraz-viac-aky-vplyv>

zvýšením daňového zaťaženia na Slovensku okrem iného stojí aj štátny dlh, ktorý sa navýšil od roku 2008 z 28,5% HDP na 51,9% HDP v roku 2016.

Ministerstvo financií sa bráni najmä tým, že metodika výpočtu kritikov nie je správna, nakoľko napríklad platby odvodov do II. Piliera dôchodkového poistenia nemožno považovať za odvody. Z pohľadu autorov tejto štúdie nie je dôležité, či odvody do II. piliera sú, alebo nie sú odvodmi v pravom slozmysle. Rozhodujúce je, že sú povinné, že ich musí platiť ako zamestnávateľ, tak i zamestnanec a že zvyšujú celkovú cenu práce, ktorú musí zamestnávateľ vynaložiť. Rovnako neobstojí argumentácia MF SR, že výrazná časť daní sa spätne v danom roku prerozdeľuje vo forme dávok. S istotou je možné tvrdiť, že rovnaká situácia je aj v porovnávaných krajinách OECD.

Graf 14: Priemerné daňovo-odvodové zaťaženie práce za rok 2016 - Zdanenie práce



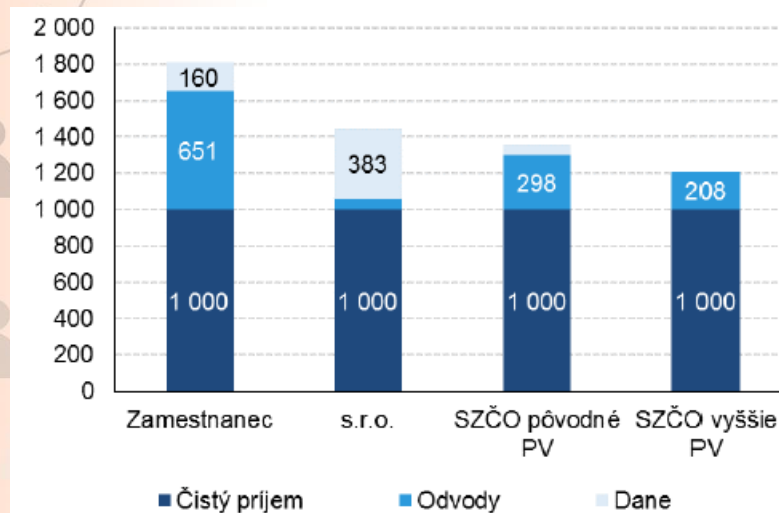
Zdroj: OECD Taxing Wages 2017

Zároveň je dôležité uviesť, že neustálym rastom počtu pracovných miest a priemernej mzdy dochádza k vyššiemu výberu daní a odvodov v absolútnych číslach a teda do štátneho rozpočtu pribúda viac financií, ako v minulosti. Preto je nespochybniteľná otázka: Existuje na Slovensku priestor pre znižovanie daňovo-odvodového zaťaženia?

Dôsledky vysokého daňovo-odvodového zaťaženia zamestnancov okrem vysokých príjmov štátneho rozpočtu, je nutné chápať aj v negatívnom pôsobení na trh práce. Podľa Inštitútu finančnej politiky „na Slovensku v súčasnosti je SZČO daňovo a odvodovo najnižšie zaťažená forma zárobkovej činnosti. Pri čistom príjme 1000 eur mesačne daňovo odvodové náklady pre zamestnanca predstavujú 811 eur, no iba 208 eur pri SZČO vďaka zvýšeniu paušálnych výdavkov podľa Zákona o dani z príjmov pre SZČO“.

Graf: 15

Porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia pri čistom mesačnom príjme 1 000 eur (2017)



Zdroj: IFP, UloziskoIFP

Z uvedeného grafu je zrejmé, že súčasný stav vyvoláva tlak na odklon od poctivého platenia daní a odvodov a vytvára priestor pre špekulácie. Rovnako je dôležité dodať, že takýto stav vyvoláva zbytočné napätie v spoločnosti, kedy najmenej chráneným subjektom je zamestnanec, ktorý musí platiť viac a podporované sú špekulácie.

2.2. Analýza súčasného stavu trhu práce a jeho pripravenosti na pracovnú migráciu

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

Pracovný trh v SR zažíva situáciu, akú po páde socialistického režimu ešte nezažil. Veľmi podobná situácia je aj v okolitých krajinách V4. Trh práce vykazuje dlhodobu nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Pri tomto ukazovateli je nutné dodať, že s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily sa boria aj ostatné vyspelé štáty. Tak v čom je situácia Slovenska iná?

V úvode podkapitoly je potrebné pomenovať spoločné prejavy trhov práce krajín, s ktorými má zmysel tieto ukazovatele porovnávať. Následne je nutné sa zamerať aj na odlišnosti, nakoľko práve ony sú špecifikom slovenského trhu práce, slovenskej kultúry, sociálneho správania sa obyvateľov Slovenska a teda sú podstatnými znakmi pre analýzu súčasného stavu trhu práce. Stav trhu práce Slovenska bude porovnávaný s krajinami V4 a štátmi EÚ, ktoré vykazujú najvyšší HDP.

Pod spoločnými znakmi je nutné chápať také prejavy trhov práce, ktoré sa reťazia naprieč celou EÚ, resp. jej najvyspelejšími členskými štátmi. 21.11.2018 vydala Európska komisia Návrh spoločnej správy Komisie a Rady o zamestnanosti ako sprievodný dokument k oznámeniu Komisie o ročnom prieskume rastu 2019⁶⁶. Z uvedeného dokumentu je zjavné, že trhy práce sa takmer vo všetkých členských štátoch zrehabilitovali z krízy z rokov 2008-2010 a dosahujú veľmi priaznivé výsledky. Zrejme najzaujímavejšími sú nasledovné ukazovatele:

Ukazovateľ: Miera zamestnanosti

Miera zamestnanosti sa vypočíta ako pomer počtu pracujúcich osôb v danom vekovom rozmedzí a celkového počtu obyvateľov v tom istom vekovom rozmedzí.

⁶⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>, s.31

Pracujúce osoby sú podľa Štatistického úradu SR vymedzené ako osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v danom týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu prácu za mzdu alebo vypomáhajúci členovia domácností podnikateľov, ktorí nepoberajú za svoju činnosť mzdu ani odmenu. Za pracujúcich sa považujú aj osoby, ktoré v danom týždni nepracujú z dôvodu choroby, dovolenky, materskej dovolenky, štrajku, s výnimkou osôb na neplatenom voľne a osôb na rodičovskej dovolenke. Miera zamestnanosti sa tak vždy viaže na určitú vekovú skupinu (Vo vekovej skupine 15-64)⁶⁷.

Tabuľka č.7

Ukazovateľ: Miera zamestnanosti

Hodnotenie	Členské štáty EÚ
Krajina s najlepšimi výsledkami	Česká republika, Estónsko, Nemecko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	Rakúsko, Bulharsko, Lotyšsko, Portugalsko, Slovinsko
Krajina s priemernými výsledkami	Cyprus, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Luxembursko, Litva, Malta, Poľsko, Slovensko
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	Dánsko
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	Rumunsko
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	Belgicko

⁶⁷ Metodika podľa ŠU SR uvedená na <https://www.bencont.sk/app/cmsSiteAttachment.php?ID=82&disposition=inline>

Krajiny s kritickou situáciou

Chorvátsko, Grécko, Taliansko a Španielsko

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Krajiny s najvyššou zamestnanosťou sú Česká republika, Estónsko, Nemecko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo. Pri súčasnom vývoji je EÚ na dobrej ceste k dosiahnutiu cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je 75%-ná miera zamestnanosti v roku 2020. Avšak miery zamestnanosti⁶⁸ sa výrazne líšia. Od 57,8% v Grécku po 81,8% vo Švédsku⁶⁹. Kritická situácia je stále ďaleko pod priemerom EÚ v niektorých krajinách, ktoré boli najhoršie zasiahnuté krízou, a to v Grécku, Chorvátsku, Taliansku a Španielsku. Pozitívnou správou je, že až deväť krajín prekročilo cieľ 75%-nej miery zamestnanosti, z toho až šesť krajín s najlepšimi výsledkami (Švédsko, Nemecko, Estónsko, Česká republika, Spojené kráľovstvo a Holandsko) dosahuje mieru zamestnanosti takmer 78% alebo viac.

Slovensko dosiahlo mieru zamestnanosti ku koncu roka 2018 na úrovni 72,4%, pričom priemer EU28 bol 73,2%⁷⁰. Avšak pre porovnanie Česká republika a Nemecko dosiahli úroveň miery zamestnanosti až 79,9% a Švédsko až 82,6%. Ostatní favoriti dosiahli tiež excelentné výsledky. Estónsko 79,5%, Holandsko 79,2% a Veľká Británia 78,2%. Pre tieto krajiny je typické, že zamestnávajú veľa migrantov. Výnimku tvoria Česká republika a Estónsko, ktoré otvorili svoj trh pracovníkom z tretích krajín, avšak oveľa dôležitejšiu rolu v otázke zamestnanosti hrá ochota domáceho obyvateľstva pracovať, než je to vo vyspelých krajinách EÚ. Situácia v Estónsku a Česku sa odlišuje od ostatných vyspelých krajín EÚ najmä tým, že tieto krajiny majú oveľa nižšie priemerné mzdy a preto sú pre podnikateľov využívajúcich ľudskú pracovnú silu oveľa zaujímavejšie. Tým vytvárajú tlak na tvorbu nových pracovných miest rast zamestnanosti. V Českej republike nedostatok

⁶⁸ Osoby vo veku 20 až 64 rokov

⁶⁹ Údaje za rok 2017

⁷⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/sk

pracovních síl primäl vládu, aby zvýšila ročnú kvótu na prijatie nových zamestnancov z Ukrajiny zo 19 600 osôb na 40 000. Podľa údajov českého ministerstva práce malo na konci minulého roka v Česku zamestnanie 121 086 ľudí občanov Ukrajiny. Tvorili tak viac než pätinu zahraničných zamestnancov v Česku⁷¹. Slováci už netvorí najpočetnejšiu skupinu cudzincov v Českej republike⁷². Touto formou dotuje český trh práce absenciu nenarodených Čechov, ktorí mali na trh práce nastúpiť po roku 2010. Estónsko vykazuje podiel cudzincov na celkový počet obyvateľov až 14,9%, čo by mohlo zvädzať k tomu, že sa zameralo na otvorenie svojho trhu práce pre cudzincov. No tento ukazovateľ je nutné vnímať najmä z historického kontextu, nakoľko najvyšší podiel majú občania Ruskej federácie, ktorí po rozpade ZSSR zostali žiť a pracovať v Estónsku. Estónsko je teda možné prirovnávať skôr k Českej republike a prirodzenému tlaku obyvateľstva integrovať sa na trhu práce. Dôvodom je najmä nižšia životná úroveň v oboch krajinách, ktorá núti obyvateľov pracovať. Inak povedané, obyvatelia krajín východného bloku si nemôžu dovoliť nepracovať, ak si chcú zachovať alebo zlepšiť svoju životnú úroveň. Tento jav je typický najmä u žien, ktoré percentuálne práve v krajinách východného bloku zaznamenávajú vysoký podiel na trhu práce, hoci práve v týchto krajinách je pomerne veľký rozdiel medzi príjmami mužov a žien.

Najhoršiu mieru zamestnanosti už tradične majú krajiny južnej Európy - Chorvátsko, Grécko, Taliansko a Španielsko, ktoré boli mimoriadne postihnuté finančnou ale i migračnou krízou. V prípade Talianska, Grécka a Španielska významnú rolu zohráva aj tradičná rodina a nízke percento pracujúcich žien so závislými osobami. Ďalším faktorom je nízka zamestnanosť mladých.

Slovensko je teda mierou zamestnanosti krajinou na úrovni tesne pod priemerom EÚ28. Tlak zamestnávateľov je však enormný a vytvára predpoklad, že zamestnanosť na Slovensku bude rásť. Pre účely tejto štúdie je potrebné položiť si otázky, či je slovenský trh práce schopný ponúknuť zamestnávateľom dostatok pracovných síl a aký vývoj je možné v tejto oblasti očakávať? Má Slovensko rezervy na

⁷¹ <https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/514593-cesi-lakaju-ukrajincov-na-pracu-slubuju-im-vyssie-mzdy/>

⁷² Počet Slovákov žijúcich v Českej republike v roku 2018 bol približne 113 000, okrem nich sú početne zastúpené najmä nasledovné národnosti: 60 296 Vietnamcov, 14 312 Bulharov a 13 119 Rumunov

tvorbu pracovných miest najmä v marginalizovaných komunitách a ženách, ktoré sa nedokážu vrátiť na trh práce preto, že škôlky nemajú dostatočné kapacity? A čo ženy, ktoré majú na seba naviazané závislé osoby so zdravotným postihnutím? Otázkou rastu zamestnanosti na Slovensku sa autori zaoberali v predchádzajúcej štúdii nazvanej „Nezamestnateľní“ nezamestnaní, v ktorej veľmi podrobne zanalyzovali limity miery zamestnanosti⁷³. Autori považujú za hlavné bariéry rastu zamestnanosti najmä nesúlad vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce, nedostatočné úsilie o integráciu marginalizovaných komunit do spoločnosti a elimináciu prekážok ich integrácie, nedostatočne rozvinutý systém sociálnych služieb, najmä starostlivosti o deti predškolského veku, nedostatočne rozvinutý systém komunitnej práce na úrovni samospráv, zlé demografické prognózy s dôrazom na rast populácie v sociálne najslabšom prostredí, vysoké daňovo-odvodové zaťaženie pracujúcich a v neposlednom rade i nízke mzdy.

Súčasný stav zamestnanosti na Slovensku zobrazuje nasledovná tabuľka⁷⁴.

Tabuľka č. 8:
Miera zamestnanosti vo veku 20 – 64 rokov podľa krajov (priemer za rok v %)

⁷³ BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, ISBN 978-80-89837-30-4

⁷⁴ https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material_sprava_o_soc_situacii_obyvatelstva_sr_2018_vlada.pdf s.23

Kraj	Miera zamestnanosti vo veku 20 – 64 rokov		Zmena 2018/2017 (v p. b.)
	rok 2017	rok 2018	
SR spolu	71,7	72,4	1,3
Bratislavský	79,2	79,9	0,7
Trnavský	74,6	73,2	-1,4
Trenčiansky	73,9	75,6	1,7
Nitriansky	71,9	72,9	1,0
Žilinský	70,9	72,4	1,5
Banskobystrický	69,2	71,3	2,1
Prešovský	67,0	68,8	1,8
Košický	65,1	67,5	2,4

Zdroj: ŠÚ SR, VZPS

Horevedená tabuľka potvrdzuje, že zamestnanosť je nižšia v regiónoch, ktoré majú dlhodobo problémy s vyššou nezamestnanosťou. Avšak aj pri nich je možné vidieť nárast miery zamestnanosti. Región Bratislavského samosprávneho kraja svojou zamestnanosťou atakuje výsledky Nemecka a Českej republiky (79,9%).

Miera zamestnanosti by mala na Slovensku rásť, avšak dynamika rastu je závislá od schopností trhu práce poskytnúť zamestnávateľom dostatok kvalifikovanej pracovnej sily a od miery robotizácie priemyslu v podmienkach SR. Podľa Správy o Slovensku 2019 vypracovanej Európskou komisiou sa odhaduje, „že 33% všetkých pracovných miest na Slovensku je vysoko automatizovateľných a ďalších 31% je ohrozených podstatnou zmenou spôsobu ich vykonávania. V súhrne tieto odhady naznačujú, že ohrozené sú takmer dve tretiny pracovných miest, čo je najvyššia miera spomedzi krajín Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. K vytváraniu nových pracovných miest môže prispieť aj automatizácia. Vyžaduje si to značné investície do prispôsobenia sa novým nárokom trhu práce, ktoré si vyžadujú nové a pokročilejšie typy zručností a kvalifikácií. Vyššími než základnými digitálnymi zručnosťami v súčasnosti disponuje len 33% Slovákov“⁷⁵.

Ukazovateľ: Miera nezamestnanosti

⁷⁵ https://ec.europa.eu/slovakia/sites/slovakia/files/sprava_o_slovensku_2019.pdf s.28

Pod pojmom nezamestnaný je nutné chápať osobu bez plateného zamestnania, ktorá je schopná pracovať (vek, zdravotný stav, osobná situácia) a ktorá chce pracovať, prácu hľadá a je ochotná nastúpiť ihneď do zamestnania. Miera nezamestnanosti je pomer počtu nezamestnaných (v podmienkach SR označených ako evidovaní uchádzači o zamestnanie v evidencii UPSVaR) k počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva uvádzaný v % (= (počet uchádzačov o zamestnanie / počet ekonomicky aktívnych obyvateľov) *100).

Tabuľka č. 9 Ukazovateľ: Miera nezamestnanosti

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ⁷⁶
Krajina s najlepšimi výsledkami	CZ
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK
Krajina s priemernými výsledkami	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	EL, ES, CY, HR
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	IT
Krajiny s kritickou situáciou	

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

⁷⁶ Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG - Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT - Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL - Holandsko

PL – Poľsko
 PT - Portugalsko
 RO - Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI - Slovinsko
 SK - Slovensko
 UK – Veľká Británia

Najlepšia situácia v oblasti miery nezamestnanosti je bezkonkurenčne v Českej republike. Podľa Eurostatu bola miera nezamestnanosti v ČR k 31.8.2019 vo výške neuveriteľných 2%. Slovenská republika vykazuje 5,6%⁷⁷ a Maďarsko len 3,4%. Ani jedna krajina nezaznamenáva kritickú situáciu, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti (výsledky Cypru, Chorvátska, Grécka a Španielska sú „slabé, ale zlepšujú sa“, zatiaľ čo výsledky Talianska „treba sledovať“). Naopak „najlepšie výsledky“ dosahuje Česká republika⁷⁸. Za úvahu stojí otázka, prečo krajiny južnej a juhovýchodnej Európy, bojujú s pomerne vysokou mierou nezamestnanosti? V roku 2019 je veľmi odvážne hovoriť o tom, že dôvodom zaostávania týchto krajín za priemerom EÚ je zotavovanie sa krajín z finančnej krízy. Anomálie ukazovateľa miery nezamestnanosti vyplývajú zrejme aj z iných faktorov, najmä:

- vplyv migračných vln, ktoré doslova ničia verejné financie Grécka, Talianska a Španielska, hoci značná časť migrantov smeruje do severnejších štátov EÚ,
- vplyv pomerne vysokých dávok sociálnej podpory pre osoby, ktoré nepracujú a to i v porovnaní s chudobnejšími krajinami V4,
- vplyv nízkeho dôchodkového veku,
- vplyv nízkej zamestnanosti žien najmä z dôvodov tradičných hodnôt rodiny.

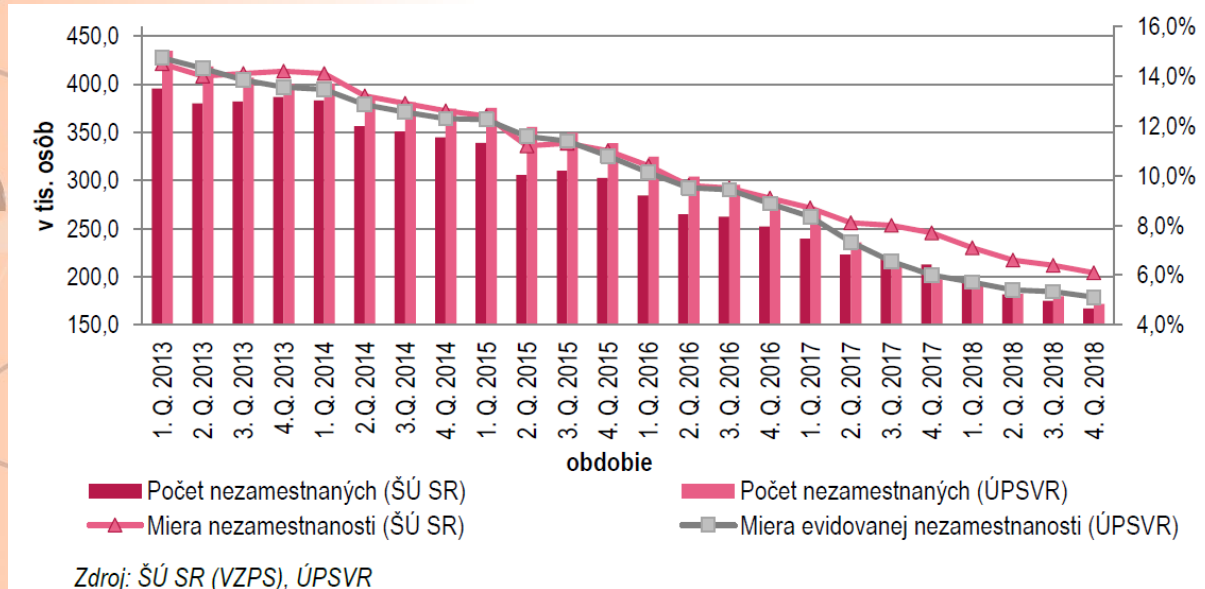
Podľa Správy o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2018 vydanéj Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR „v roku 2018 bolo v SR priemerne evidovaných 181 703 uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“). Vývoj evidovanej nezamestnanosti v jednotlivých mesiacoch charakterizoval pozitívny trend počas celého roka. Počet evidovaných nezamestnaných bol v každom mesiaci nižší ako v rovnakom mesiaci predchádzajúceho roka, a to aj u mužov aj u žien, v priebehu roka 2018 sa opäť znižoval aj medzimesačne. V porovnaní s rokom 2017 počet UoZ priemerne mesačne poklesol o 45 839 osôb, t. j. o 20,15 % (v roku 2017 bolo priemerne evidovaných 227 542 UoZ)⁷⁹.

⁷⁷ Podľa údajov UPSVAR k 31.12.2018 bola miera evidovanej nezamestnanosti 5,04%.

⁷⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>, s.29

⁷⁹ https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material_sprava_o_soc_situacii_obyvateľstva_sr_2018_vlada.pdf s.24

Graf č. 16

Porovnanie vývoja nezamestnanosti podľa evidencie ŠÚ SR a ÚPSVR³⁹


„Štruktúra UoZ podľa vzdelania⁸⁰ sa v roku 2018 v porovnaní s minulým rokom nezmenila. Priemerný mesačný počet bol najvyšší u UoZ iba so základným vzdelaním (stupeň 11), alebo s neukončeným základným vzdelaním (stupeň 10), v počte 59 777 osôb a v percentuálnom vyjadrení 32,90 %. Druhý najvyšší počet dosiahla skupina UoZ so stredným odborným vzdelaním (vrátane nižšieho stredného odborného vzdelania, t.j. stupne vzdelania 12 a 13) v počte 48 566 osôb a v percentuálnom vyjadrení 26,73 %. Nasleduje skupina UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním (stupeň 14) v počte 42 618 osôb a s podielom 23,45 %. Menej početnú skupinu tvorili vysokoškolsky vzdelaní UoZ (stupne 17, 18 a 19) v počte 22 858 a s podielom 12,58 %, pričom najviac bolo UoZ s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa v počte 18 382 osôb a s podielom 10,12 %. Najmenšie zastúpenie mali UoZ s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa, s priemerným počtom 651 osôb a s podielom 0,36 %. K najmenej početným skupinám patrili aj UoZ s vyšším odborným vzdelaním (stupeň 16) s počtom 841 a s podielom 0,46

⁸⁰ stupeň vzdelania

10 Neukončené základné vzdelanie

11 Základné vzdelanie

12 Nižšie stredné odborné vzdelanie

13 Stredné odborné vzdelanie

14 Úplné stredné odborné vzdelanie

15 Úplné stredné všeobecné vzdelanie

16 Vyššie odborné vzdelanie

17 Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa

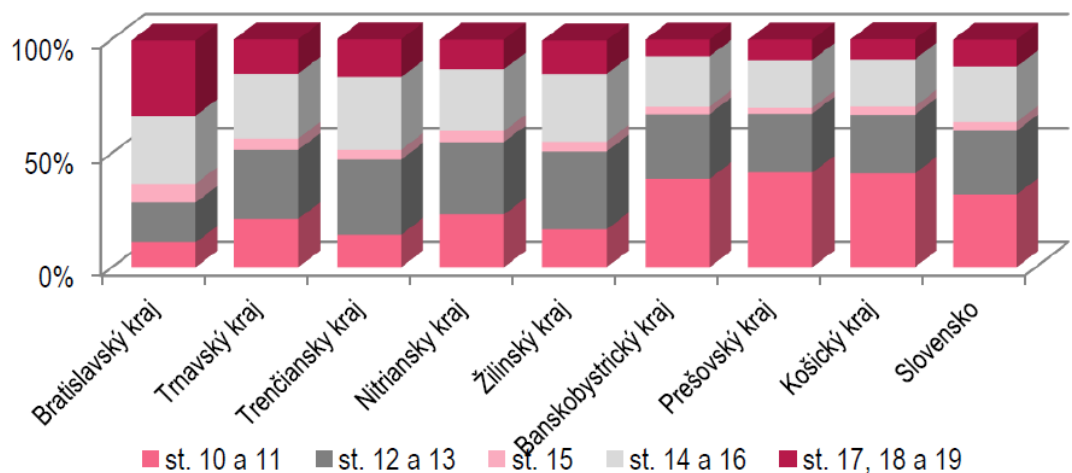
18 Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa

19 Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa

% a UoZ s úplným stredným všeobecným vzdelaním (stupeň 15) s počtom 6 781 a podielom 3,73 %⁸¹.

Graf č. 17

Podiel UoZ podľa stupňa vzdelania v krajoch SR v roku 2018



Zdroj: ÚPSVR

Horeuvedené dáta potvrdzujú, že regióny s najvyššou mierou nezamestnanosti majú najväčší problém s uplatnením UoZ s najnižším vzdelaním, ktorí svojim počtom prevažujú nad inými kategóriami UoZ podľa vzdelania. Naopak v regiónoch s nízkou nezamestnanosťou je pomer UoZ podľa vzdelania vyrovnanejší.

Je teda zrejmé, že hoci Slovensko dosahuje mieru zamestnanosti blízku priemeru EÚ28, má potenciál túto mieru zvyšovať a to na úroveň vyspelejších krajín. Toto tvrdenie podporuje i ukazovateľ miery nezamestnanosti, v ktorej dosahuje Slovensko opäť priemerné hodnoty – teda má rezervy v ľudských zdrojoch, ktoré sa uchádzajú o svoje uplatnenie na trhu práce. Ako je teda možné, že pri súčasnej miere nezamestnanosti zamestnávateľia hlásia alarmujúci nedostatok pracovných síl?

⁸¹ https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material_sprava_o_soc_situacii_obyvatelstva_sr_2018_vlada.pdf s.27

Odpovede je nutné hľadať vo viacerých rovinách problému:

1. kvalita pracovnej sily
2. šedá ekonomika
3. predčasné dôchodky
4. regionálne rozdiely

I napriek relatívne vysokej miere nezamestnanosti⁸² nedochádza k plynulému rastu zamestnanosti v synergii s poklesom miery nezamestnanosti. Pomyselné nožnice sa otvárajú trh práce naráža na nedostatok pracovnej sily i napriek numerickému dostatku pracovných síl v evidencii UoZ. Jednou z otázok je kvalita pracovnej sily – jej odborná a praktická pripravenosť na výkon práce. A práve tu vzniká merateľný a teda i riešiteľný problém. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR už dlhodobo vedie evidenciu tzv. nedostatkových profesií. Nesúlad vzdelania a požiadaviek trhu práce avizuje odborná verejnosť minimálne 15 rokov, no systémovo sa zásadné korekcie vo vzdelávaní neuskutočnili. Preto je potrebné sa pozrieť na bližšie na krajiny EÚ28. „Najväčšou bariérou je nesúlad vzdelania a profesijnej orientácie s potrebami na trhu práce. V ostatných rokoch až 75 % žiakov stredných odborných škôl nenašlo uplatnenie v odbore, ktorý študovali. Ročne tak zo škôl odchádza iba 4 000 absolventov, ktorí sa uplatnia v tom, čomu sa venovali počas štúdia. Voči tomu stojí skutočnosť, že len v tomto roku u odchádza do dôchodku z odborných profesií okolo 41 000 zamestnancov a v roku 2024 ich bude každoročne približne 46 000. K tomu ešte musíme okrem demografie zohľadniť aj nesúlad medzi študijnými odbormi, ktoré požadujú zamestnávateľia v porovnaní s tým, čomu sa venujú stredoškóľáci počas štúdia. štúdia“⁸³.

Je teda zrejmé, že v evidencii UoZ zostávajú najmä také ľudské zdroje, ktoré nedokážu uspokojiť kvalitatívne požiadavky zamestnávateľov, alebo majú nesprávnu profesijnú orientáciu. No stále sú to disponibilné ľudské zdroje, ktoré správnym

⁸² Autori úmyselne použili pojem relatívne vysoká miera nezamestnanosti, nakoľko vzhľadom na nedávnu minulosť miera nezamestnanosti je veľmi priaznivá, no vzhľadom na analýzu potreby, nutnosti a opodstatnenosti uvoľnenia pravidiel pracovnej migrácie je možné považovať mieru nezamestnanosti nad 5% za rezervu/potenciál rastu zamestnanosti a teda i naplnenia požiadaviek zamestnávateľov – pochopiteľne v ideálnych podmienkach.

⁸³ Tlačová správa MŠVVaŠ SR, Perspektívy pre žiakov a potenciál pre firmy

kariérom vedieť môžu zlepšiť svoju pozíciu na trhu. Nástroje, ktoré aktívna politika trhu práce ponúka sú zaujímavé a motivujúce. Avšak zvyčajne nepostačujú na prekvalifikovanie UoZ. Z trojmesačného kurzu účtovníctva nemôže absolvent disponovať zručnosťami pre výkon funkcie samostatný účtovník, ktorý sa na svoju pracovnú pozíciu musel zapracúvať niekoľko rokov a musel absolvovať úplné stredoškolské vzdelanie. Rovnako je to i so zväračmi, ktorí zvyčajne po absolvovaní kurzu nedokážu prejsť skúškami zvarov testovanými röntgenmi. Obdobných anomálií v oblasti aktívnej politiky trhu práce by bolo možné vymenovať viac. Vynikajúcim nástrojom pre reálne uplatnenie takýchto pracovných síl je využívanie rôznych národných projektov, ktorými dostanú UoZ šancu zamestnať sa pod dohľadom mentora, pričom zamestnávateľ má preplácanú cenu práce až na 95%⁸⁴ a aj odmenu mentora. Dôležitým faktorom je, že sa zamestnávateľ nezaväzuje vytvorené pracovné miesto udržať, nakoľko prijíma „neodborníka“, nepozná jeho osobnostné a povahové vlastnosti, nepozná jeho schopnosť pracovať zodpovedne, vychádzať s kolektívom a jeho chuť nasadiť sa do práce. Pri bežnom výbere má zamestnávateľ možnosť pracovníkovi, ktorý mu nevyhovuje, ukončiť pracovnoprávny vzťah v skúšobnej dobe, ak si ju zmluvne dohodli. Ale pri zamestnancoch viazaných cez národné projekty s povinnosťou udržať pracovné miesto je zamestnávateľ často nútení peniaze vrátiť, alebo hľadať iného UoZ, pričom v tom čase nemusí byť takýto UoZ v evidencii UPSVAR. Takýto nástroj aktívnej politiky trhu práce je pre zamestnávateľov veľmi priaznivý a nevzbudzuje v nich nedôveru v prijatie UoZ. Tienistou stránkou je, že národné projekty ponúkajú takéto možnosti iba v oblasti zamestnávania niektorých kategórií znevýhodnených UoZ. Teda nie sú určené pre vytvorenie pracovného miesta pre každého UoZ. Flexibilita národných projektov je veľmi nízka a národné projekty nedokážu plynulo reagovať na štrukturálne zmeny na trhu práce. Inšpiráciou by mal byť najmä register nedostatkových profesií, pre ktoré by mohli byť zavedené samostatné národné projekty, ktoré by dokázali nielen rekvalifikovať, ale aj formou spomínanej podpory zapracovať UoZ priamo u zamestnávateľa. Tento nástroj aktívnej politiky trhu práce mimoriadne chýba.

⁸⁴ Resp. do výšky maximálneho limitu určeného v podmienkach národného projektu.

Ďalším faktorom je vplyv čiernej práce na mieru evidovanej nezamestnanosti. Mnoho Slovákov nechce pracovať legálne, nakoľko ich postihli rôzne ťažké životné situácie, ktoré nedokážu zvládať. Často pracujú „na čierno“ osoby, ktoré sú postihnuté rôznymi exekúciami, alebo sa vyhýbajú plateniu vysokého výživného. Nie je správne podporovať ľudí v nezodpovednom životnom štýle a vyhýbaní sa zodpovednosti za svoje záväzky. No prekonať ich bez pomoci je drvivú väčšinu takto ekonomicky „postihnutých“ nemožné. Práve tu dokáže pomôcť sieť kvalitných sociálnych služieb a osвета, ktorú by mali prevziať do svojej kompetencie samosprávy. Komunitná činnosť a sociálna práca samospráv sú nenahraditeľným prostriedkom pre pomoc mnohým ľuďom, ktorí sa ocitli v ťažkých životných situáciách. Avšak tieto činnosti nedokáže zabezpečiť štát. Samosprávy nie sú schopné takéto činnosti financovať a tak nebyť opäť národných projektov zameraných na sociálnu prácu a rozvoj komunitnej činnosti, tieto služby by nemal kto poskytovať. Zároveň chýba v povedomí verejnosti vôľa takéto služby aspoň morálne podporovať. Žiaľ došlo k výraznej dehonestácii pojmu sociálna služba, ktorá je často vnímaná len ako pomoc Rómom, ktorým sa nechce pracovať. Stráca ľudský rozmer obsahu práce sociálnych a komunitných pracovníkov a práve v tomto aspekte Slovensko významne zaostáva za krajinami západnej a severnej Európy, ktoré vnímajú činnosť sociálnych a komunitných pracovníkov ako službu verejnosti hodnú podpory (a to nielen morálnej, ale i finančnej). Z uvedeného vyplýva, že nelegálne zamestnávanie je možné čiastočne znížiť najmä tým, že prostredníctvom sociálnych a komunitných služieb pomôžeme takým UoZ, ktorým sa pre ich záväzky neoplatí pracovať.

Druhou stranou mince je nelegálne zamestnávanie vytvorené vôľou zamestnávateľov. Sankčný mechanizmus je veľmi prísny a i napriek tomu sa neustále opakujú zistenia nelegálnej práce. Pre zamestnávateľov je často problém uspieť v konkurenčnom boji, ak majú za pracovnú silu platiť vysoké odvody. Zamestnávateľom platené odvody – teda akési dodatočné náklady na prácu zamestnanca platené do fondov verejného zdravotníctva a fondov sociálneho zabezpečenia sú predstavujú štandardne 35,2% z celkovej hrubej mzdy zamestnanca. Zamestnávatelia sa občas priklonia k práci „na čierno“ preto, aby ušetrili na odvodoch. Zamestnanca následne vyplácajú v hotovosti neoficiálne a uvedené prostriedky im chýbajú v daňovo

uznatelných nákladoch. Takže zamestnávateľ je ochotný zaplatiť daň 21%⁸⁵ + 7% daň z dividend, čo u právnických osôb predstavuje 28%-né daňové zaťaženie. Rozdiel je teda len 7,2%. Zrejme je dôvodné uvažovať nad tým, že zmenou odvodového zaťaženia zamestnávateľov, by mohlo dôjsť k odstráneniu tohto druhu motivácie zamestnávať zamestnancov mimo legálny rámec. Proti nelegálnej práci iniciovanej samotnými zamestnávateľmi sa nedá bojovať inak, ako zvážením miery daňovo-odvodového zaťaženia pracovnej sily (ako ústretový krok voči zamestnávateľom), ale i vynucovaním legalizácie závislej práce prostredníctvom častých kontrol.

Tretím faktorom je inštitút predčasného starobného dôchodku. Vzhľadom na situáciu na trhu práce by sa mala aplikácia tohto inštitútu veľmi pozorne ekonomicky zvážiť. Je veľmi diskutabilné, či je pre štátny rozpočet výhodnejšie uvoľniť pracovnú silu v produktívnom veku do starobného dôchodku a vyplácať dávky dôchodkového zabezpečenia, alebo dávky v nezamestnanosti s dôrazom na potrebu návratu pracovnej sily späť na trh práce. Z demografického hľadiska odchádza veľa odborníkov do starobného dôchodku, ktorých nemá kto nahradiť. Preto je otázka zrušenia tohto inštitútu na mieste. A rovnako je na mieste, či je miera nezamestnanosti objektívne na úrovni súčasných 5,04% k 30.9.2019, alebo by bola oveľa vyššia, no deformuje ju inštitút predčasných starobných dôchodkov.

Štvrtým faktorom sú regionálne rozdiely v miere nezamestnanosti. Regióny s vyššou nezamestnanosťou disponujú vyšším počtom pracovnej sily schopnej zaplniť diery n trhu práce, ako v bohatších a vyspelejších regiónoch. Slovensko sa dlhodobo zaoberá otázkou konvergenencie regiónov Slovenska s cieľom znižovať regionálne rozdiely. To je možné jedine tak, že sa vláda bude systémovo venovať podpore zamestnávania v uvedených regiónoch. Avšak nestačí prístup aplikovaný v súčasnosti, kedy formou verejných investícií sa vytvoria dočasné pracovné miesta. Verejné investície plnia len krátkodobú funkciu a to zvyčajne len dovtedy, kým samotná investícia nie je dokončená. Oveľa dôležitejšie je vytvárať pracovné miesta v oblastiach, ktoré majú trvalú udržateľnosť - teda najmä v podnikaní. Aktívny prístup nevyklučuje aj budovanie

⁸⁵ V prípade fyzickej osoby 19%, od 1.1.2020 by to malo len 15%.

systemu zamestnávania vo verejných službách, no opäť tieto pracovné miesta musia byť trvalo udržateľné a pre spoločnosť potrebné. Typickým príkladom je budovanie zariadení sociálnych služieb, materských škôl a iných zariadení, ktoré odťažajú blokovánú pracovnú silu a vytvoria jej podmienky na zaradenie sa na trhu práce.

Rezervy v miere nezamestnanosti sú teda značné a stojí za námahu sa nimi podrobnejšie zaoberať. Nie je žiadúce, aby sa umelo alebo len formálne znižovala miera evidovanej nezamestnanosti a pritom sa obchádzala potreba riešenia trvalej udržateľnosti pracovných miest, efektívnej a účinnej aktivácie UoZ a v neposlednom rade i boja proti nelegálnej práci. A práve na spomínané rezervy nadväzuje i téma potreby uvoľnenia prísnej regulácie pracovnej migrácie.

Tabuľka č. 9

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ⁸⁶
Krajina s najlepšimi výsledkami	
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK
Krajina s priemernými výsledkami	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	

⁸⁶ Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	EL, ES
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	SK
Krajiny s kritickou situáciou	IT

Ukazovateľ: Miera dlhodobej nezamestnanosti

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Ukazovateľ miery dlhodobej nezamestnanosti je akýmsi zrkadlom pravdy každého trhu práce. Poukazuje na skutočnosť, či trh práce trpí negatívnou anomáliou a to mierou zastúpenia ťažko zamestnateľných až nezamestnateľných UoZ. Jedná sa o ukazovateľ, ktorým sa popisuje štruktúra miery nezamestnanosti a čiastočne i uplatniteľnosť UoZ na trhu práce. Ak trh práce vykazuje vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti, znamená to zvyčajne vysoký podiel osôb so zníženou adaptabilitou pre trh práce, zníženou schopnosťou odovzdávať svoju pracovnú silu zamestnávateľom, alebo mimoriadne zlú profesijnú orientáciu UoZ vzhľadom na požiadavky trhu práce.

Slovensko na rozdiel od ostatných krajín V4 vykazuje v tomto ukazovateli mimoriadne nepriaznivé výsledky – Slovensko je zaradené do kategórie krajín s výsledkami, ktoré je potrebné sledovať. Horšie výsledky zaznamenalo už len Taliansko. Ako je už vyššie uvedené, Slovensko vykazuje značnú časť ukazovateľov trhu práce vo veľmi podobných hodnotách v porovnaní s okolitými krajinami V4. Vzhľadom na spoločnú nedávnu minulosť týchto krajín by bolo prirodzené očakávať, že aj tento ukazovateľ by mal vykazovať obdobné hodnoty s krajinami V4. Opak je však pravdou. Slovensko je v tomto ukazovateli mimoriadne pozadu a to aj za krajinami akými sú Rumunsko, či Bulharsko.

Na mieste je otázka, prečo sú hodnoty tohto ukazovateľa také zlé? V čom spravilo Slovensko chybu? Aké sú možnosti na nápravu stavu?

Práve ukazovateľ miery dlhodobej nezamestnanosti je ukazovateľom, o ktorý by sa mala reálne očistiť miera nezamestnanosti. Inak povedané, ak miera nezamestnanosti vyjadruje kapacity disponibilných ľudských zdrojov evidovaných uchádzačov o zamestnanie schopných ihneď nastúpiť do zamestnania, tak po odpočítaní osôb dlhodobo evidovaných UoZ by sa miera nezamestnanosti významne znížila, nakoľko je možné predpokladať, že dlhodobo evidovaní UoZ nie sú schopní okamžite nastúpiť do zamestnania pre absenciu niektorých pracovných návykov, či pre mimoriadne zlé profesijnú orientáciu, alebo iné osobnostné, či zdravotné prekážky (schopnosťou dodržiavať pracovnú disciplínu, hygienu, či pokyny zamestnávateľov počnúc).

„Najväčší podiel v rámci dlhodobo nezamestnaných tvorili osoby s najnižším vzdelaním. Nezamestnané osoby, ktoré mali len základné alebo učňovské vzdelanie bez maturity sa podieľali v 4. štvrtroku 2018 na celkovej počte dlhodobo nezamestnaných približne 58,2 %, pričom ich podiel na celkovej počte nezamestnaných predstavoval približne 51,1 %. Súčasne sú uvedené vzdelanostné skupiny obyvateľov charakteristické nadpriemerným podielom dlhodobo nezamestnaných na celkovej počte nezamestnaných osôb. Výrazne nadpriemerne vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných je vo vekových skupinách v pred dôchodkovom veku (vo vekovej skupine 55-59 rokov, kde dlhodobo nezamestnaní v 4. štvrtroku 2018 tvorili približne 69,6 % z celkového počtu nezamestnaných v tejto skupine). Z pohľadu rozloženia dlhodobej nezamestnanosti podľa jednotlivých krajov najväčší podiel na nej mal Prešovský kraj, kde sa sústreďovalo približne 25,7 % z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných v SR. Výrazne nadpriemerný podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej počte nezamestnaných (nad 60 %) bol predovšetkým v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji. V troch krajoch (Bratislavskom, Trnavskom a Trenčianskom) bol podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej počte nezamestnaných nižší ako 50 %“⁸⁷.

Autori sa úmyselne zamerali na tento ukazovateľ v kontexte iných ukazovateľov, nakoľko Slovensko v miere dlhodobej nezamestnanosti vykazuje oproti okolitým krajinám značné odchýlky. Na Slovensku sa dlhodobo poukazuje na fakt, že MRK tvoria

⁸⁷ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2018, s. 35

najväčšiu časť dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Nakoľko UPSVAR nevedie rasové a ani národnostné štatistiky, nie je možné tento fakt zoficiálniť a ani ho považovať za bernú mincu. Avšak zo štatistík UPSVAR vyplýva, že najviac dlhodobo evidovaných UoZ pochádza z najnižších sociálnych vrstiev s najnižším vzdelaním. A práve MRK si zaslúži pri tejto téme pozornosť. A to nie negatívnu. Ambíciou autorov je objektívne pomenovať faktory, ktoré ukazovateľ miery dlhodobej nezamestnanosti a pozície MRK v tomto ukazovateli ovplyvňujú.

Pre analýzu ukazovateľa miery dlhodobej nezamestnanosti je dôležité načrtnúť do histórie. Do konca 80-tych rokov minulého storočia musel každý práce schopný občan v produktívnom v ČSSR povinne pracovať, inak mohol byť považovaný za príživníka, čím mohol naplniť skutkovú podstatu trestného činu príživníctva alebo sociálneho parazitizmu⁸⁸. Politický systém teda nútil každého slušného občana pracovať. Systém zároveň pomohol vyriešiť otázku chudoby, ktorá prakticky v ČSSR vôbec neexistovala. Na to, aby systém mohol reálne fungovať, museli sa do pracovného procesu zapojiť i ťažko zamestnateľné skupiny obyvateľstva. Vznikali výrobné družstvá invalidov, ktoré sa zameriavali na osoby so zdravotným postihnutím, ktorým nielenže dali prácu, ale ich dokázali integrovať do spoločnosti. Rovnako boli podniky zamerané aj na ľudí bez vzdelania, resp. s nedostatočným vzdelaním. Najmä poľnohospodárske družstvá, ale i výrobné podniky, mestá a obce vytvárali pracovné miesta pre túto skupinu osôb, hoci vedeli, že ich produktivita práce bude znížená a efektivita práce zanedbateľná. Postupom času a generačnou výmenou sa v ČSSR podarilo dosiahnuť stav úplného zastavenia kočovného života Rómov, ich usadenia a plnej integrácie⁸⁹.

⁸⁸ Príživníctvo/sociálny parazitizmus je stav, keď jedinec, rodina, sociálna skupina alebo vrstva žije na úkor iných ľudí alebo politického a hospodárskeho systému; „žije na úkor“ tu znamená, že dostáva viac než dáva (prácou či zásluhami). Zároveň to bol v rokoch 1957 až 1990 v Česko-Slovensku trestný čin, ktorého podstata spočívala v tom, že sa niekto sústavné vyhýba poctivej práci a dáva sa niekým vydržovať alebo si prostriedky na obživu zadovážuje iným nekalým spôsobom.

⁸⁹ Samozrejme, že nútené zamestnávanie a obmedzovanie slobody pohybu sú v súčasnom vyspelom svete považované za obmedzenia v rozpore so základnými ľudskými právami a rovnako i ústavnými právami. Ambíciou autorov bolo pomenovať objektívne opatrenia politického systému, ktorými si štát chcel zachovať kontrolu nad pracovnou silou a teda i trhom práce.

Zvrat nastal v roku 1990, kedy došlo ku zmene plánovaného národného hospodárstva socialistického typu na kapitalistickú formu národného hospodárstva. Podniky sa začali zbavovať svojej sociálnej a verejnoprospešnej funkcie a preorientovali sa na jediný cieľ, ktorým bola maximalizácia zisku. V duchu slobody sa zabudlo na zopár dobrých opatrení bývalého politického systému a celá krajina sa zo dňa na deň prehupla do kapitalizmu bez ochrany najslabších obyvateľov. Prví o prácu prichádzali Rómovia, zdravotne postihnutí a osoby, ktorých produktivita práce bola mimoriadne nízka, alebo ktoré nedokázali pracovať efektívne. Následne sa začali prepúšťať i schopní pracovníci v dôsledku zavádzania úsporných opatrení v podnikoch. Na úradoch práce sa ocitli z ničoho nič stotisíce ľudí. Nikto z politikov nebol pripravený na takýto stav. Vláda nemala plán B. Ľudia sa jednoducho ocitli bez základných sociálnych istôt.

Deprivácia bola taká silná, že ľudia si začali hľadať vnútorného nepriateľa. A veľmi rýchlo sa nimi stali Rómovia. Oni boli tí, čo „pojedení večeru z taniera tých, ktorí pracovali“. Často sa používal pojem (a dodnes ho často počuť), že pracujúci „platia dane a odvody na Cigánov!“. Fatálnou chybou všetkých vlád bolo, že tento jav nezastavili, nevysvetlili a netlmočili ho zrozumiteľným spôsobom. Akoby politikom vyhovovalo, ak ľudia hľadali triedneho nepriateľa v Rómoch a nie v samotných politikoch, ktorí zaviedli krajinu na pokraj bankrotu. Frustrácia z chudoby pracujúcich občanov Slovenska dosiahla také extrémne prejavy, že došlo k násilným útokom na Rómov zo strany majoritného obyvateľstva. Štát dokonca nespravil nič proti tomu, aby nedochádzalo k porušovaniu základných ľudských práv Rómov. Stali sa občanmi druhej kategórie vo vlastnej krajine. Šanca, že by si dokázali nájsť prácu bola v 90-tych rokoch takmer nulová.

Za zásadné zlyhanie demokratického politického systému je nutné považovať najmä fakt, že i napriek poznaniu krehkosti zrealizovanej integrácie Rómov (skutočnosti, že Rómovia od 50-tych rokov do roku 1989 prijali ťažkú a náročnú zmenu životného štýlu, sociálneho statusu a rozvoja vzdelanosti a teda nasmerovali svoju populáciu prointegračným smerom), nespravili nič pre ochranu takto ťažko nadobudnutého sociálneho statusu. Rómovia boli doslova hodení cez palubu napospas divokému

kapitalizmu. Politický systém tej doby nemal dovoliť, aby títo ľudia zostali doma traumatizovaní sociálnym vylúčením, ale mal jednoznačne vytvoriť prostredie pre každého občana krajiny, ktorý chcel pracovať, aby pracovať mohol (aspoň vo verejnom záujme) a sociálne dávky mali byť odstupňované podľa toho, či ich poberateľ je ochotný pracovať vo verejnom záujme, alebo nie. Tento systém bol zavedený až prednedávnom, teda takmer 30 rokov od Nežnej revolúcie. Jeho meškanie spôsobilo, že za 30 rokov na Slovensku vyrástli ďalšie takmer dve generácie populácie MRK, ktoré nepoznali ani z rodinného prostredia, čo to je „chodiť do práce a pracovať“. Systém vyprodukoval ohromnú skupinu osôb, ktoré nedostali šancu na získanie dobrého vzdelania a pracovných návykov. Naopak, získali návyky sociálnej odkázanosti. A s istotou je nutné dodať, že sú obeťou strachu zo straty práce zo strany majority.

Ďalším faktom je skutočnosť, že fertilita slovenskej populácie je najvyššia u najchudobnejších spoločenských vrstiev. Opäť zaúradovali extrémistické skupiny, ktoré nesprávnu politiku štátu v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí obrátili proti týmto skupinám obyvateľov. Obdobných chýb politikov, ktoré sa otočili proti Rómom je mnoho. Majoritné obyvateľstvo sa však doposiaľ nedočkalo objektívneho vysvetlenia týchto spoločenských porúch a naďalej pretrvávajú v majoritnej populácii Slovákov hlboké predsudky, ktoré sa priamo prejavujú aj na trhu práce. Rovnakým dielom k týmto predsudkom však prikladajú ruku k dielu samotní Rómovia, ktorí v značnej miere neuľahčujú svoju integrovateľnosť na trhu práce. Jedná sa teda o súhrn množstva faktorov, ktoré vytvárajú dlhodobú nezamestnanosť Rómov.

Avšak aj v tejto oblasti sa objavili prvé optimistické prejavy nápravy nepriaznivej situácie Rómov na trhu práce. Najmä vo vyspelých regiónoch Slovenska už Rómovia nemajú veľký problém nájsť si prácu. Najmä muži sa zamestnávajú pomerne ľahko. Väčšina samospráv na západnom Slovensku vykazuje nedostatok mužov, ktorí by boli v evidencii UoZ a ktorí by mohli pracovať vo verejnoprospešných službách. Samosprávy tak musia hľadať riadnych zamestnancov na trhu práce (aj bez kvalifikácie), alebo outsorcovať niektoré druhy služieb (starostlivosť o zeleň, čistotu v meste a pod.), čo im odčerpáva značnú časť finančných prostriedkov. Žien z MRK, ktoré sú evidované ako UoZ

je na západnom Slovensku oveľa menej ako na juhu stredného a východného Slovenska. Návrat Rómskych žien na trh práce je však značne komplikovaný a to najmä preto, že majú zvyčajne viac detí, čo zamestnávateľa demotivuje prijať Rómku, pretože zamestnávateľ musí predpokladať, že takáto zamestnankyňa bude častejšie absentovať v práci z dôvodu chorôb svojich detí. Okrem toho majú sťažený prístup ku materským školám (a ten majú sťažené aj matky z majoritnej spoločnosti, viac nižšie). Rovnako je potrebné dodať, že situácia sa postupne zlepšuje naprieč celým Slovenskom. Rómovia z osád na východnom Slovensku často odchádzajú za prácou do zahraničia – absentujú nám preto v hodnotách ukazovateľa miera zamestnanosti. Je teda len otázka času, kedy neviditeľná ruka trhu práce preriedi počty dlhodobo evidovaných UoZ v radoch MRK. Zároveň je potrebné dodať, že štát pre túto skupinu osôb spravil príliš málo na to, aby od nich mohol očakávať radikálnu zmenu ich spoločenského statusu, zásadné znížovanie chudoby a zlepšenie ich vzdelanostnej úrovne. Integrácii Rómov pomáha najmä voľný trh práce. Nástroje aktívnej politiky trhu práce, alebo činnosť mimovládnych organizácií sa na integrácii Rómov podieľajú tiež, avšak miera ich pričinenia v oblasti ich zamestnávania je podstatne nižšia. Samozrejme je potrebné vysloviť veľké poďakovanie všetkým, ktorí sa o problematiku integrácie Rómov na trhu práce zaujímajú a hľadajú riešenia (vrátane UPSVaR, samospráv a komunitných a sociálnych pracovníkov).

Okrem MRK tvoria značnú časť dlhodobo nezamestnaných aj ženy⁹⁰, ktoré sa dlhodobo starali o zdravotne postihnuté závislé osoby. V prípade vzniku životnej udalosti, ktorá ich vyradí z trhu práce, musia sa tieto ženy dlhoročne starať o blízke osoby so zdravotným postihnutím. Po odpadnutí potreby takejto starostlivosti, sa tieto ženy len ťažko vracajú na trh práce. Zostávajú dlhodobo v evidencii UoZ, ťažko sa presadzujú na pohovoroch a veľmi ťažko sa začleňujú do pracovných kolektívov. Ich nízka sebadôvera je často kombinovaná aj s vyšším vekom, stratou alebo úplnou absenciou základných digitálnych zručností. Základnou dogmou by malo byť heslo: „vyspelosť spoločnosti sa hodnotí podľa toho, ako sa dokáže postarať o svojich najslabších“. Na Slovensku takmer vôbec nefunguje odťažovací systém pre osoby, ktoré majú na seba naviazané závislé

⁹⁰ Väčšinou sa jedná o ženy, muži sú v tejto skupine zastúpení minimálne.

osoby so zdravotným postihnutím. Je mimoriadne dôležité, aby tieto ženy mohli počas dňa zveriť svojho príbuzného do starostlivosti iných subjektov a aby mohli pracovať. Je logické, že ak jedna opatrovatelka zabezpečí v dennom stacionári starostlivosť o 4 zdravotne postihnuté osoby, potom môžu 4 ženy pracovať a tvoriť spoločenské hodnoty. Pre štát je takáto matematika ďaleko výhodnejšia, ako súčasné dotovanie sociálnej starostlivosti cez opatrovatel'ský príspevok⁹¹. Pre ženy so závislými osobami je zase výhodou, že si dokážu zarobiť viac, ako je príspevok na opatrovanie a teda sa môžu vymaniť z chudoby, že si dokážu našetriť na slušnejší dôchodok a že nedochádza k ich sociálnemu vylúčeniu a strate pracovných návykov.

Ukazovateľ miery dlhodobej nezamestnanosti je pre Slovensko mimoriadne nepriaznivý a poukazuje na nezdravú štruktúru uchádzačov o zamestnanie. Jedná sa najmä vysoký podiel znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na ich celkovej počte. Za znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa na účely § 8 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov považujú:

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelné platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“)
- b) občan starší ako 50 rokov veku
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“)
- d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie
- e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelné platené zamestnanie

⁹¹ Pochopiteľne by malo byť garantované právo príbuzného na ponechanie statusu individuálnej osobnej starostlivosti o zdravotne postihnutého príbuzného.

- f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana
- g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
- h) občan so zdravotným postihnutím.

Tabuľka: 10**Priemerný počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v roku 2018**

Znevýhodnenie	Priemerný počet UoZ v roku 2018
§ 8 písm. a)	8 778
§ 8 písm. b)	53 161
§ 8 písm. c)	75 485
§ 8 písm. d)	60 737
§ 8 písm. e)	115 220
§ 8 písm. f)	0
§ 8 písm. g)	844
§ 8 písm. f)	6 439
spolu	320 664

Zdroj: UPSVaR (Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2018, s.31)

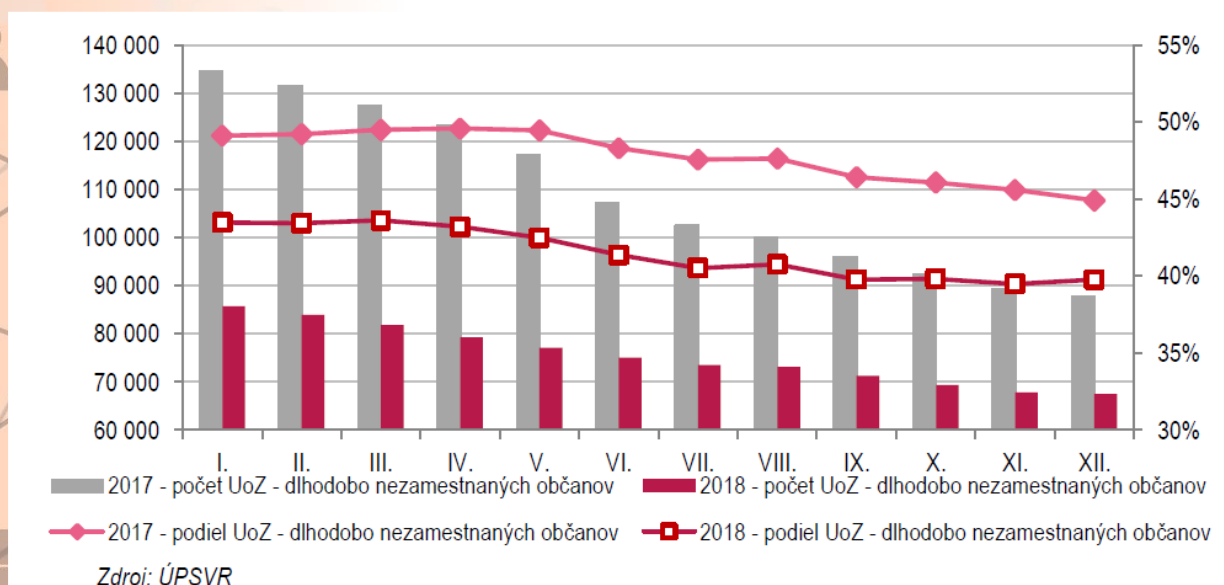
Z uvedených údajov je zrejmé, že dlhodobá nezamestnanosť je reprezentovaná druhým najvyšším podielom na celkovom počte znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Rovnako je potrebné však zdôrazniť, že uvedené kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa môžu prelínať (napr.: osoba so zdravotným znevýhodnením môže patriť aj do kategórie absolventa školy do 26 rokov

a rovnako môže byť evidovaná dlhšie ako 12 mesiacov ako uchádzač o zamestnanie). I napriek možnosti prelínania kategórií znevýhodnenia je zjavné, že problémom slovenského trhu práce je vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti.

I napriek oživeniu ekonomiky, rastu pracovných ponúk a zamestnanosti je pre niektoré skupiny obyvateľstva naďalej problematické využívať výhody vyplývajúce z tohto trendu. Je preto nutné implementovať osobitné opatrenia na podporu pre rôzne znevýhodnené skupiny obyvateľstva na podporu ich sociálneho začlenenia a zamestnávania. Ideálnym nástrojom sú opatrenia sociálnej ekonomiky, v rámci ktorých musí byť týmto UoZ poskytnutá dlhšia intervencia formou podporovaného zamestnávania než je tomu dnes. Inovácie v oblasti sociálnej ekonomiky boli zavedené do právneho poriadku SR len prednedávnom. Jedná sa o staronový inštitút sociálneho podniku. Žiaľ tento inštitút naráža na svoje právne limity, ktoré odrádzajú najmä samosprávy od ich zakladania. Na celom Slovensku ich registrovaných len 40. Ich potreba je však mnohonásobne vyššia.

Graf č. 18

Vývoj počtu UoZ dlhodobo nezamestnaných občanov v rokoch 2017 až 2018 a ich podiel na celkovom počte UoZ⁹²



⁹² Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2018, s.32

Z grafu je viditeľný postupný pokles dlhodobej nezamestnanosti v priebehu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a to ako za rok 2017 tak i za rok 2018. I napriek poklesu je percentuálny podiel UoZ dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte UoZ tesne nad úrovňou 40% mimoriadne vysoký⁹³.

Ukazovateľ: Miera NEET u mládeže

Tento ukazovateľ dlhé roky nebol vôbec skúmaný. Jedná sa o podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave na celkovom počte mladých UoZ do 26 rokov. „podiel mladých ľudí pod 25 rokov, ktorí nie sú zamestnaní ani zapojení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy (tzv. NEET) v roku 2018 predstavoval na Slovensku 10,2 % (medziročný pokles o 1,9 p. b.), čo je pod priemernou hodnotou EU28 (10,5 %). Na základe odporúčaní Európskej rady ohľadom nezamestnanosti mladých ľudí SR vytvára schémy garancií, ktorých cieľom je zaisťiť pre mladých pod 25 rokov, ktorí stratili prácu alebo si nemôžu nájsť prácu po ukončení vzdelávania, rýchlu ponuku kvalitného miesta, absolventskej praxe alebo odbornej prípravy“⁹⁴.

Pre mladých NEET pripravil UPSVaR nasledovné národné projekty:

Národný projekt „Praxou k zamestnaniu“⁹⁵

⁹³ Podľa údajov zo ŠÚ SR bolo v roku 2018 v SR priemerne 104,3 tis. dlhodobo nezamestnaných (viac ako 12 mesiacov), čo predstavovalo 58,1 % z celkového počtu nezamestnaných v SR. V porovnaní s rokom 2017 poklesol počet dlhodobo nezamestnaných o takmer 30 tis..

⁹⁴ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2018, s.149

⁹⁵ Cieľom národného projektu je získanie alebo zvýšenie a prehĺbvanie odborných zručností, vedomostí a praktických skúseností mladých ľudí do 29 rokov veku formou mentorovaného zapracovania a praxe u zamestnávateľa, ktorý vytvorí pracovné miesto za účelom umiestnenia a udržania sa na trhu práce. Cieľovou skupinou sú UoZ do 25 rokov, vedení v evidencii UoZ minimálne 3 mesiace, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (not in employment, education or training – tzv. NEET) a NEET do 29 rokov, vedení v evidencii UoZ minimálne 6 mesiacov. Mentorované zapracovanie trvá prvých 3 - 6 mesiacov pracovného pomeru pod vedením mentora a po ukončení mentorovaného zapracovania nasleduje prax, ktorá závisí od dĺžky trvania mentorovaného zapracovania. Finančný príspevok sa do 31.3.2017 poskytoval zamestnávateľovi, ktorý na účel mentorovaného zapracovania a praxe vytvoril pracovné miesto na dobu

Národný projekt „Praxou k zamestnaniu v Bratislavskom samosprávnom kraji“⁵⁸**Národný projekt „Absolventská prax štartuje zamestnanie“⁹⁶****Národný projekt „Úspešne na trhu práce“⁹⁷****Národný projekt „Šanca pre mladých“⁹⁸****Národný projekt „Reštart pre mladých UoZ 2“⁹⁹**

minimálne 9 mesiacov, resp. na dobu neurčitú a uzatvoril s uchádzačom o zamestnanie pracovný pomer na polovičný pracovný úväzok, pričom vytvorené pracovné miesto mohlo byť podporované najviac počas 9 mesiacov.⁹⁶ Cieľom národného projektu je zvýšenie zamestnanosti a zamestnateľnosti mladých ľudí na trhu práce a začleňovanie mladých ľudí, najmä tých bez zamestnania, vzdelania alebo odbornej prípravy a možnosti následného vytvorenia pracovného miesta pre mladého človeka u zamestnávateľa, u ktorého vykonával absolventskú prax. Cieľovou skupinou sú NEET do 29 rokov, ktorí v čase vstupu do projektu spĺňajú definíciu absolventa školy v zmysle zákona o službách zamestnanosti. Hlavná aktivita č. 1 - Poskytovanie finančného paušálneho príspevku na vykonávanie absolventskej praxe podľa § 51 zákona o službách zamestnanosti. Absolventská prax sa vykonáva najmenej tri mesiace a najviac šesť mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania v rozsahu 20 hodín týždenne.

Hlavná aktivita č. 2 - Poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi, ktorý príjme do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 kalendárnych dní od ukončenia vykonávania absolventskej praxe (ak sa s úradom PSVR nedohodne inak) v zmysle § 51 zákona o službách zamestnanosti, ktorú u daného zamestnávateľa vykonával. Zamestnávateľ sa zaviazal vytvoriť pracovné miesto na plný pracovný úväzok na dobu minimálne 9 mesiacov, pričom po dobu najviac 6 mesiacov bude toto pracovné miesto podporované finančným príspevkom. Následne je zamestnávateľ povinný udržať toto pracovné miesto počas ďalších 3 mesiacov.

⁹⁷ Cieľom národného projektu je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov veku na trhu práce, zvýšenie ich zamestnateľnosti a zamestnanosti. Cieľovou skupinou sú NEET do 25 rokov vedení v evidencii UoZ minimálne 3 mesiace a NEET do 29 rokov vedení v evidencii UoZ minimálne 6 mesiacov, s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných (v zmysle Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike). Hlavná aktivita č. 1 - Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania a následného udržania pracovných miest pre mladých UoZ, ktorí pred prijatím na vytvorené pracovné miesto nemali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie, čo znamená, že nikdy nezískali pravidelne platené zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. Hlavná aktivita č. 2 - Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta prostredníctvom samozamestnania mladých ľudí, ktorí si vytvoria pracovné miesto, na ktorom budú prevádzkovať SZČ najmenej 2 roky.

(citácia z dokumentu Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 2018 Príloha ku kapitole 2)

⁹⁸ Cieľom národného projektu je zlepšenie postavenia UoZ – NEET na trhu práce, zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti, znižovanie dlhodobej nezamestnanosti podporou vytvárania pracovných miest. Oprávnenou cieľovou skupinou sú UoZ - NEET vo veku do 29 rokov vedení v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Hlavnou aktivitou NP je poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto príjme do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny na plný alebo polovičný úväzok na dobu minimálne 3 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom finančné príspevky sa poskytujú zamestnávateľovi mesačne najmenej počas 3 mesiacov a najviac počas 9 mesiacov. (citácia z dokumentu Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 2018 Príloha ku kapitole 2)

⁹⁹ Cieľom je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov (29 rokov mínus jeden deň) na trhu práce, zvýšenie ich zamestnateľnosti, zamestnanosti, podpora rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti vo vybraných regiónoch prostredníctvom podpory motivácie a aktivácie mladých ľudí do 29 rokov hľadať si zamestnanie.

Projekty vykazujú vysokú úspešnosť, čo môže byť jedným z dôvodov dobrých výsledkov v zamestnávaní mladých UoZ v porovnaní s priemerom EÚ28. Záujmu sa tešia nielen na strane UoZ ale i zamestnávateľov. Jediným problémom je finančná kapacita programov, čo v praxi znamená, že financovanie národných projektov je nesúvislé, resp. v niektorých obdobiach sú evidované výpadky financovania, programy sa ukončia bez ďalšieho ich pokračovania a nemožno od nich očakávať dlhodobú udržateľnosť,

Tabuľka č. 11 Ukazovateľ: Miera NEET u mládeže

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹⁰⁰
Krajina s najlepšimi výsledkami	AT, CZ, DE, NL, SE, SI
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	IE
Krajina s priemernými výsledkami	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK , UK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	DK, LU
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	BG, RO
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	EE, ES
Krajiny s kritickou situáciou	CY, EL, HR, IT

Zdroj:

Cieľovou skupinou sú UoZ (NEET) vo veku do 29 rokov (29 rokov mínus jeden deň). Tento národný projekt sa realizuje od augusta 2018. V rámci národného projektu ide o poskytovanie finančného príspevku aktívnym mladým UoZ, ktorí si nájdu zamestnanie a budú vyradení z evidencie UoZ z dôvodu vzniku pracovného pomeru a preukázaného nástupu do zamestnania. Finančný príspevok sa bude poskytovať mesačne, počas obdobia 1 - 12 mesiacov, na základe uzatvorenej dohody medzi zamestnancom (predtým mladý UoZ) a úradom PSVR. (citácia z dokumentu Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 2018 Príloha ku kapitole 2)

¹⁰⁰ Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Slovensko patrí do kategórie krajín s priemernými výsledkami. Najhoršie sú na tom krajiny južnej a juhovýchodnej Európy, kde zamestnanosť mladých neustále atakuje vysoké %. Hoci postupne klesá. najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Holandsko, Slovinsko a Švédsko.

Slovensko vďaka už spomínaným národným projektom koriguje nesprávnu profesijnú orientáciu absolventov škôl. Žiaľ rezort práce takto kompenzuje nedostatky rezortu školstva, kde absentujú efektívne opatrenia, ktorými by sa mali zosúladiť potreby trhu práce so štruktúrou absolventov škôl. Inštitút vzdelávacej politiky pri MŠ SR uvádza nasledovné závery: Vyšší výskyt nesúladu vzdelania a potrieb trhu práce v niektorých študijných odboroch prináša spoločenské i individuálne náklady, napríklad v podobe utopených nákladov na vzdelávanie, nižšej produktivity, či nižšej mzdy zamestnancov s pracovným uplatnením neadekvátnym ich vzdelaniu a zručnostiam. Ako najproblémovejšie sa v tomto smere javia študijné odbory v oblastiach poľnohospodárstva a humanitných vied, ktoré trpia vysokým previsom ponuky práce nad dopytom. Vysoký výskyt prekvalifikovaných je medzi zamestnanými s bakalárskym stupňom vzdelania, kde až polovica pracuje na pozíciách nevyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie.

Rovnako i „akademická obec disponuje významnými akademickými slobodami, ktoré tvoria i základ demokracie. Medzi tieto slobody patrí aj právo na slobodné rozhodovanie sa vysokej školy v oblasti voľby študijných odborov. Do tohto práva nemá štát dôvod zasahovať. Avšak štát môže motivovať vysoké školy k inováciám študijných odborov, vytváraniu nových študijných odborov, alebo rozširovaniu študijných odborov. Nie je dôvod zakazovať školám študijné odbory (odhliadnuc od porušenia demokratických princípov akademických slobôd vysokých škôl). Ak má štát záujem, ten musí jasne nielen interpretovať adresátovi informácií (teda vysokým školám a univerzitám), ale musí vytvoriť aj podmienky naplnenia tohto štátneho záujmu. Z uvedeného vyplýva, že absentuje štátna stratégia podpory študijných odborov

potrebných pre zabezpečenie hospodárskeho rastu Slovenskej republiky“ (Bakošová a kol, 2018)¹⁰¹.

V uplatňovaní mladých absolventov sa ako najúčinnšie opatrenie teda javí kombinácia reformy vzdelávania smerom k zosúladieniu vzdelávania spotrebami trhu práce a podpora absolventov s nesprávnou profesijnou orientáciou prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce.

Ukazovateľ: Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný úväzok, ktorý zarába priemernú mzdu

Trh práce (najmä jeho štruktúru, flexibilitu a stabilitu) ovplyvňuje najmä schopnosť fyzickej osoby, ktorá odovzdáva zamestnávateľovi svoju pracovnú silu, získať dostatočný príjem pre jeho život, rozvoj, oddych, splácanie úverov a tvorbu úspor. Štatistiky, ktoré sú predmetom výkladu v tejto kapitole, poukazujú na rozdielnosť medzi členskými štátmi EÚ v oblasti čistého príjmu pracujúceho. Konkrétne ukazovateľ čistého príjmu má poukazovať na rozdiely v jeho výške v prípade, že zamestnanec zarába priemernú mzdu, ktorá je v každom členskom štáte pochopiteľne iná (resp. naprieč členskými štátmi existuje veľká diferenciacia výšky priemernej mzdy). Pri vyhodnocovaní tohto ukazovateľa však nejde o porovnanie absolútnej výšky čistej mzdy, ale najmä percentuálneho zostatku, ktorý zostáva zamestnancovi ako jeho čistá mzda.

Tabuľka č.12 Ukazovateľ: Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný úväzok, ktorý zarába priemernú mzdu

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹⁰²
------------	---------------------------------

Krajina s najlepšimi výsledkami	UK, NL, LU, AT, DE
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	BE, FR, SE, DK, IE, FI
Krajina s priemernými výsledkami	MT, IT, EL, ES
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	LT, EE, RO, BG, LV
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	PT, PL, CZ, HR, SI
Krajiny s kritickou situáciou	HU, SK

Tabuľka č.12

Ukazovateľ: Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný úväzok, ktorý zarába priemernú mzdu

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Paradoxom je, že Slovensko obsadilo spolu s Maďarskom veľmi nelichotivé posledné miesto. Je vnímané ako krajina s kritickou situáciou. O čosi lepšie sú na tom ostatné krajiny V4, Portugalsko, Chorvátsko a Slovinsko. Zaujímavosťou je, že napríklad Bulharsko a Rumunsko sú na tom podstatne lepšie.

¹⁰¹ BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.140, ISBN 978-80-89837-30-4

¹⁰² Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

Výsledky Európskej komisie potvrdzuje aj štúdia Paying Taxes 2020¹⁰³ vypracovaná medzinárodnou poradenskou spoločnosťou PwC, ktorá pôsobí v 157 krajinách. Podľa nej má Slovensko „šieste najvyššie celkové daňové a odvodové zaťaženie v rámci krajín EÚ & EFTA (priemer 38,3%), vo výške 49,7%. Je to aj značne vyššie ako priemer za všetkých 190 krajín podieľajúcich sa na štúdiu, ktorý dosahuje 40,5%. Slovensko má aj štvrté najvyššie daňové a odvodové zaťaženie práce v EÚ & EFTA po Francúzsku, Belgicku a Taliansku“.¹⁰⁴

Pri tomto ukazovateli je dôležité položiť si niekoľko otázok. Prečo je na Slovensku príjem zo závislej činnosti takto výrazne zaťažený odvodmi a daňami? Aký to má vôbec vplyv na trh práce?

Podľa Christiany Serugovej z PwC Slovensko by Slovensko malo hľadať inšpiráciu v pobaltských krajinách, ktoré reformy a elektronizácia daňovej správy vystrelili do čela rebríčka krajín, ktoré Slovensko. Podľa nej je dlhodobo znepokojujúce, že rozloženie daňového zaťaženia práce a dane z príjmov právnických osôb je stále veľmi nerovnomerné¹⁰⁵.

Podľa autorov je potrebné dodať, že práve štáty bývalého východného bloku sa snažia kompenzovať nízku výkonnosť ekonomiky zaťažením práce. Čím je krajina vyspelejšia, tým výrazne nižšie zaťažuje prácu. Takéto tvrdenie by však vyznelo prinajlepšom odvážne. Je potrebné skonštatovať, že faktorov, ktoré vplývajú na vysoké

¹⁰³ Štúdia Paying Taxes je súčasťou projektu o podnikaní Doing Business, ktorý pracuje s „modelovou“ spoločnosťou. Modelová spoločnosť je domácou výrobnou a maloobchodnou firmou strednej veľkosti, ktorá je vybraná zámerne tak, aby sa s jej podnikateľskou činnosťou mohli stotožniť firmy na celom svete. Je daná štandardná vzorka faktov, takže generované daňové ukazovatele možno porovnávať v rozličných odlišných ekonomikách bez toho, aby boli výrazne deformované stimulmi a úľavami pre špecifické odvetvia. Ide o jednoduchý domáci podnikateľský subjekt kvôli tomu, aby ťažisko výsledkov spočívalo výlučne na lokálnom daňovom systéme. Štúdia Paying Taxes 2020 pracuje s informáciami o všetkých daniach a odvodoch, ktoré musí stredne veľká firma zaplatiť v danom roku, takisto ako aj administratívnej záťaži pri správe a platení daní a riešení procesov po splnení daňových povinností. Dane a odvody zahŕňajú daň zo zisku (v SR daň z príjmov právnických osôb), odvody na sociálne zabezpečenie a dane z objemu miezd, ktoré uhrádza zamestnávateľ, majetkové dane, daň z prevodu majetku, daň z dividend, daň z kapitálového príjmu, daň z finančných operácií, daň z likvidácie odpadu, daň z motorových vozidiel, cestnú daň a ostatné drobné dane a poplatky.

¹⁰⁴ <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/2049664-slovensko-si-zhorsilo-poziciu-v-danovom-rebricku>

¹⁰⁵ <https://www.pwc.com/sk/sk/aktualne-spravy/studia-paying-taxes-2020.html>

daňovo-odvodové zaťaženie je podstatne viac, ako len nižší výkon národného hospodárstva. Medzi najvýznamnejšie faktory patria:

- nízke daňové zaťaženie právnických osôb, ktoré je kompenzované zaťažením práce
- príliš nákladná verejná správa (vrátane príliš vysokého počtu zamestnancov štátnej správy a veľkého počtu samospráv) + vysoký počet zamestnancov verejnej správy na celkový počet obyvateľov¹⁰⁶
- zlá redistribúcia verejných zdrojov (klientelismus a korupcia)
- najrýchlejšie starnúca populácie spomedzi všetkých krajín EÚ
- neukončená dôchodková reforma (resp. zdeformovaná politickými zásahmi)
- zanedbaná investícia do elektronizácie zdravotníctva, do jeho infraštruktúry a kvality
- nesúlad požiadaviek trhu práce so štruktúrou študijných odborov
- absencia systému odťaženia osôb so závislými osobami s cieľom ich návratu na trh práce

Z uvedeného vyplýva, že Slovensko si v prvom rade musí uvedomiť, že posledná pozícia v rebríčku čistého príjmu je znakom zotročovania vlastného obyvateľstva na úkor elít. Pod pojmom zotročovanie je potrebné chápať najmä fakt, že aj v otrokárskej spoločnosti sa snažil otrokár vytvoriť pre svoju pracovnú silu také podmienky, aby pracovná sila prosperovala (teda aby prežila, aby bola zdravá, aby mala také vzdelanie, ako otrokár potreboval, aby sa rozmnožovala). Ako je na tom priemerný Slovák? Pracujúci Slovák dostane najmenší podiel zo svojej práce zo všetkých obyvateľov EÚ.

¹⁰⁶ <https://www.etrend.sk/ekonomika/problemom-slovenskych-uradnikov-nie-je-ich-pocet-ale-skor-slaba-odbornost-a-platy.html>. Podľa MFSR je Slovensko v porovnaní s priemerom počtu zamestnancov verejnej správy kúsok pod priemernými hodnotami EÚ. Na Slovensku je problémom skôr štruktúra a odbornosť pracovníkov verejnej správy. Nedostatok pracovníkov je evidentný v oblasti zdravotníctva, sociálnych služieb, školstva, polície, súdov a pod. – teda najhoršie platených pracovných pozícií. Na úkor spoločensky potrebných pracovných pozícií bujnie ostatná „úradnícka“ verejná správa. Zásadným problémom je kokteil vysokého počtu samospráv a vysokého počtu prenesených kompetencií na samosprávy. Teda každá i malá obec musí tvoriť pracovné miesta pre úradníkov s cieľom realizovať prenesené úlohy štátu. Súčasná štruktúra miestnej samosprávy je veľmi rozdrobená s veľkým počtom malých obcí. Priemerný počet obyvateľov obce na Slovensku je 3-krát menší ako priemer EÚ 28 a 5-krát menší ako priemer OECD. Takto všetky obce robia všetko a nespájajú sa do spoločných úradovní a ani nie je tendencia ich zlučovania.

Priemerný Slovák prežije, má takmer bezplatné zdravotníctvo, hoci zdravotný stav nie veľmi dobrý (viď hodnotenie vyššie), školu si vyberá sám, má dlhy a takmer najnižšie úspory v EÚ¹⁰⁷ a takmer najviac exekúcií na obyvateľa v EÚ. To spôsobuje deformácie na trhu práce. Uvedomelejší pracujúci sa snažia získať „výhodu“, resp. uniknúť zotročujúcemu systému tak, že „pracujú“ na živnosť, vykazujú len časť príjmu v oficiálnych výkazoch a mzdách, odchádzajú pracovať do zahraničia, alebo pracujú „na čierno“. Úplne najhoršie sú na tom fyzické osoby pracujúce pre štát, alebo verejnú správu v nekvalifikovaných pracovných pozíciách – najmä kuchárky v školách, sociálnych a zdravotníckych zariadeniach, nekvalifikovaní pracovníci domovov sociálnych služieb, nemocníc a obcí. Ich príjem od zamestnávateľa ich často stavia do pozície chudobných pracujúcich (je dôležité zdôrazniť, že tieto pozície sú obsadené vo väčšine prípadov ženami, čo v budúcnosti pri dlhšom dožití žien spôsobí najmä chudobu dôchodkýň).

S istotou môžeme teda konštatovať, že čím prísnejšie bude daňovo-odvodové zaťaženie práce, tým viac obyvateľov sa bude snažiť systému uniknúť a štát vyberie podstatne menej i na daniach i na odvodoch, ako by vybral, keby tlak na príjem z práce nebol taký významný.

Ďalším dôležitým argumentom je, že od čistého príjmu závisí i spotreba, z ktorej prijíma štátny rozpočet najväčšiu sumu vo forme DPH a spotrebných daní. Rast spotreby posilňuje rast ekonomiky.

Hodnotenie Slovenska ako krajiny s kritickou situáciou je alarmujúce!!! Toto hodnotenie nie je len hodnotením, ale najmä mnohé vysvetľuje a odkazuje na potrebu reformy daňovej i odvodovej.

Ukazovateľ: Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti

¹⁰⁷ Dlhy Slovákov už druhý rok po sebe presiahli úspory. S priemernou nasporenou sumou vo výške 6 150 eur na osobu nás dokonca predbehli i Maďari, Poliáci a Bulhari. Zadlženosť slovenských domácností je podľa najnovších štúdií najvyššia v regióne strednej a východnej Európy (zdroj: NBS 2018).

Na trh práce sa nedokážu dostať najmä ženy matky s malými deťmi. Infraštruktúra dostupnosť zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov je kritická. Slovensko sa aj pri tomto ukazovateli ocitlo v škále krajín s kritickou situáciou.

Je chvályhodné, že slovenská matka môže čerpať rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa (čo je typické len pre postkomunistické krajiny). Tento jav má dozaista veľmi pozitívny vplyv na výchovu dieťaťa vytvorenie kvalitných rodinných vzťahov. Avšak vo vyspelejších krajinách EÚ matke nikto nebráni zostať s dieťaťom rovnako dlho, ba i dlhšie. Takáto matka nedostáva štátnu sociálnu dávku určenú na nahradenie straty príjmu tak dlho ako slovenská matka. Výpadok tejto dávky si je schopná matka kompenzovať úsporami, resp. podstatne vyššími príjmami otca, kvalitným systémom ochrany matky pred neplatením výživného zo strany otca a vybudovanou infraštruktúrou sociálnych služieb v prípade, že matka potrebuje pracovať (hoci i na čiastočný úväzok). Nie je správne, aby sa Slovensko pasovalo do pozície štátu, ktorý platí najdlhšiu rodičovskú dovolenku, keď ňou vlastne kompenzuje nedostatočnú infraštruktúru zariadení formálnej starostlivosti.

Najmä slobodné matky a matky s deťmi so zdravotným postihnutím sú takmer úplne „odstrihnuté“ od trhu práce. Nedostatok jasí, materských škôl, denných stacionárov alebo alternatívnych sociálnych služieb je významnou bariérou vstupu na trh práce pre tieto matky.

Ďalším dôležitým faktorom je i strata pracovných návykov, strata odborných vedomostí a zručností spôsobená pridlhým zotrvaním matky mimo trhu práce. Najmä ženy v odborných pracovných zaradeniach po dlhšom výpadku z pracovného procesu ťažko hľadajú svoje uplatnenie. Dôvodom je rýchly pokrok, legislatívne zmeny, technologické zmeny, strata digitálnych zručností a najmä strata sebadôvery, že sa takáto uchádzačka o zamestnanie dokáže opätovne zaškoliť, doštudovať si nové poznatky, zákony a procesy, získať nové digitálne zručnosti.

Ženám – matkám (ale i mužom) je potrebné ponechať slobodu v rozhodovaní, kedy sa na trhu práce vrátia. Avšak je neakceptovateľné vytvárať im v návrate na trh práce prekážky. Štát túto úlohu zveril samosprávam, ako jednu z prenesených

kompetencií. Je smutné, že poskytuje len obmedzené zdroje na to, aby obce túto povinnosť nielen plnili, ale najmä aby vytvorili kapacity potrebné pre obyvateľov danej obce.

Tabuľka č.13

Ukazovateľ: Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹⁰⁸
Krajina s najlepšimi výsledkami	FR, LU, NL, PT
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	EE, ES, MT, SI
Krajina s priemernými výsledkami	CY, DE, FI, IE, IT, LV, UK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	BE, DK, SE
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	RO
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	AT, HR, HU, LT
Krajiny s kritickou situáciou	BG, CZ, EL, PL, SK

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Na mieste je otázka, či nedostatočná infraštruktúra je otázkou peňazí, alebo ignorácie človeka a jeho potrieb? Má skutočne Slovensko taký nedostatok pracovných síl, že musí povoľovať občanom tretích krajín pracovať v SR, alebo len umelo

¹⁰⁸ Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

nedovoľujeme našim vlastným občanom vstúpiť na trh práce prekážkami, ktoré si sami budujeme?

Ukazovateľ: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku

Nelichotivú priečku Slovensko získalo i v hodnotení počtu osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku („Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“). Tento fenomén je na Slovensku dlhodobo sa vyskytujúci. Nemožno porovnávať historické štatistiky z 50-60-tych rokov, nakoľko pre robotnícku triedu tej doby nebolo vzdelanie až také dôležité. Okrem toho spoločnosť bola poznačená kvalitou pracovnej sily po druhej svetovej vojne a elimináciou vplyvu inteligencie na politiku vzdelávania v štáte. V 80-tych rokoch však významne stúpila kvalita vzdelávania, zosúladiť sa štruktúra odborného vzdelávania s potrebami trhu práce a v neposlednom rade sa dbalo na vzdelávanie najslabších spoločenských vrstiev. Prakticky neexistovala chudoba a všetky štátne zložky mimoriadne dbali na to, aby deti do školy chodili, aby sa o nich rodičia zaujímali v rozsahu prípravy na vyučovanie a aby sa nevytvárali rozdiely medzi deťmi z rodín s vyšším vzdelaním rodičov a deťmi z rodín s nižším vzdelaním rodičov. Po roku 1990 segregáciou Rómov začali vznikať prvé MRK. K nim sa pridali aj nerómske komunity chudobnejších, najmä nedostatočne vzdelaných občanov. Dnes, v roku 2019, je možné len skonštatovať, že za 30 rokov Slovensko stratilo to, čo 40 rokov budovalo. Spolu je to strata 70 ročnej práce a spoločenského úsilia. Z uvedeného vyplýva, že zmena nemôže nastať v priebehu krátkeho času. Ale modernými prístupmi, odstránením bariér vo vzdelávaní najchudobnejších a vyžadovaním naplňania Zákona o sociálnoprávnej ochrane dieťaťa je možné v priebehu jedinej dekády zaznamenať kvalitatívnu i kvantitatívnu úpravu tohto ukazovateľa.

Tabuľka č.14

Ukazovateľ: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹⁰⁹
------------	---------------------------------

¹⁰⁹ Skratkový aparát:

Krajina s najlepšimi výsledkami	HR, IE, PL, SI
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	AT, CZ, EL, LT, LV, NL
Krajina s priemernými výsledkami	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	LU
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	BG, MT, PT
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	CY, DK, HU, SK
Krajiny s kritickou situáciou	ES, IT, RO

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Smutné na celom hodnotení je, že Slovensko prebehli krajiny ako je Bulharsko. Veľmi zaujímavým je však posun Českej republiky smerom k špičke. Je nutné vnímať najmä porovnanie Slovenska s Českou republikou. Značná časť našej histórie až do roku 1993 bola spoločná. Rovnako je Česká republika kultúrne blízka Slovensku. Čo katapultovalo Českú republiku medzi krajiny s výsledkami lepšími ako je priemer EÚ? Aké opatrenia si Slovensko môže zo skúseností z Česka prevziať? V Českej republike je vzdelávací systém dostupnejší najmä pre sociálne odkázaných. Na Slovensku máme obedy „zadarmo“, ale matka 7 detí musí v septembri zaplatiť kauciu 25 € za každé dieťa, aby ho mohla prihlásiť na obedy „zadarmo“. Teda okrem výdavkov, ktoré musí na

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

začiatku školského roka vynaložiť na deti, musí táto matka zabezpečiť aj 175€ na kauciu. Okrem toho od 1.1.2020 sa väčšina samospráv rozhodla, že spoplatní obedy zadarmo tzv. poplatkom za réžiu kuchyne, čo predstavuje od 1-7€ mesačne na stravníka. A tak matka odkázaná na sociálne dávky deti do školy nepustí. Ak ich pustí, tak deti v škole hladujú. Toto je realita slovenských obedov zadarmo.

Ďalšou odlišnosťou, a to veľmi podstatnou, v porovnaní s Českou republikou je výkon sociálnoprávnej ochrany dieťaťa. Príprava na vyučovanie a povinná školská dochádzka patrí medzi základné povinnosti rodiča vo vzťahu k dieťaťu. V podmienkach SR platí, že rodič môže dieťa nechať doma, ak je choré menej ako 3 dni bez potvrdenia lekára. Rovnako škola nemá právo vynútiť si u rodičov prípravu dieťaťa na vyučovanie. Neexistuje právna norma, ktorá by sankcionovala nezodpovedného rodiča. Okrem toho zlyhávajú aj orgány sociálnoprávnej ochrany, ktoré riešia záškoláctvo, avšak nezaujímajú o vzdelávanie dieťaťa nedokážu riešiť. V neposlednom rade zlyháva systém sociálnych služieb, ktorý by pomohol takýmto deťom v príprave na vyučovanie a to najmä formou doučovania v komunitných centrách, alebo alternatívnych zariadeniach. Takýto konštruktívny postup samospráv, alebo neziskového sektora je skôr výnimkou ako pravidlom.

Ukazovateľ: Rodové rozdiely v zamestnanosti

Slovensko dosahuje v niektorých ukazovateľoch aj pekné hodnotenie. Práve ukazovateľ rodových rozdielov v zamestnanosti je v podmienkach SR nadpriemerný. Pre Taliansko je typické, že ženy sa na trhu práce angažujú menej. Je to spôsobené najmä tradíciami, ale i sociálnou politikou. Napríklad ak manžel pracuje, jeho odvody na zdravotné poistenie pokrývajú aj zdravotné poistenie jeho manželky a detí. Obdobné rodové tradície majú aj ostatné krajiny južnej Európy a predsa sa nenachádzajú pásme krajín s kritickými výsledkami. A práve tu do rodových tradícií vstupuje sociálny systém, ktorý tieto tradície nepodporuje – resp. podporuje rovnosť medzi pohlaviami v oblasti

sociálnych benefitov. Práve v tejto oblasti je Slovensko možné zaradiť medzi špičku (a to najmä po zavedení inštitútu materskej dovolenky aj pre mužov). Slovensko výrazne zaostáva vo výške odmeňovania žien v porovnaní s mužmi, čo sa odzrkadľuje na rodovej nerovnosti dôchodcov. Avšak pre oblasť zamestnanosti ako takej Slovensko spravilo veľa kvalitných politických rozhodnutí a je možné ho zaradiť medzi vyspelé krajiny EÚ.

Tabuľka č.15 Ukazovateľ: Rodové rozdiely v zamestnanosti

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹¹⁰
Krajina s najlepšimi výsledkami	FI, LT, SE
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	DK, EE, LU, PT, SI, SK
Krajina s priemernými výsledkami	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	LV
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	MT
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	CZ, HR, HU, PL
Krajiny s kritickou situáciou	EL, IT, RO

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

¹¹⁰ Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

Ukazovateľ: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia

Slovensko patrí medzi krajiny s nízkou mierou chudoby obyvateľstva. Je dôležité dodať, že hranicu chudoby si určujú členské štáty samé a je naprieč EÚ veľmi rozdielna. Krajiny V4 historicky v čase komunistickej totality dokázali úplne eliminovať chudobu svojich občanov a vytvorili jeden zo spoločensky najrovnejších sociálnych systémov sveta. Po rozpade východného bloku sa však zničili aj mechanizmy brániace rastu chudoby. Kapitalizmus ako jedna zo spoločenských ideológií prirodzene prináša sociálne rozdiely a teda i tvorí skupinu chudobných obyvateľov. Avšak pomalý rast strednej vrstvy a jej málopočetnosť je dôvodom, prečo na Slovensku nevznikli obrovské spoločenské rozdiely a miera chudoby eliminuje sa rozložením na plecía zarábajúcich. To spôsobuje všeobecne vyššie daňovo – odvodové zaťaženie pracujúcich. Zároveň je však dôležité dodať, že tento jav je už na ústupe asi od roku 2015, kedy sa výrazne znížila nezamestnanosť na Slovensku. Teda každý má šancu dostať sa na trh práce (s výnimkou osôb so zdravotným obmedzením, osôb so závislými osobami a osôb žijúcich v tzv. hladových dolinách – teda regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti).

Tabuľka č. 16

Ukazovateľ: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia

Hodnotenie	Členské štáty EÚ ¹¹¹
Krajina s najlepšimi výsledkami	CZ, FI
Krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK
Krajina s priemernými výsledkami	BE, EE, HU, PT

¹¹¹Skratkový aparát:

AT – Rakúsko
 BE – Belgicko
 BG – Bulharsko
 CZ – Česko
 CY – Cyprus
 DE – Nemecko
 DK – Dánsko

EE – Estónsko
 EL – Grécko
 ES – Španielsko
 HU – Maďarsko
 HR – Chorvátsko
 FI – Fínsko
 FR – Francúzsko

IE – Írsko
 IT – Taliansko
 LT – Litva
 LU – Luxembursko
 LV – Lotyšsko
 MT – Malta
 NL – Holandsko

PL – Poľsko
 PT – Portugalsko
 RO – Rumunsko
 SE – Švédsko
 SI – Slovinsko
 SK – Slovensko
 UK – Veľká Británia

Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	AT, DK, NL
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	RO
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	ES, HR, IT, LT, LU, LV
Krajiny s kritickou situáciou	BG, EL

Zdroj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

Slovensko svojimi výsledkami nepatrí medzi krajiny ohrozené chudobou a sociálnym vylúčením svojich občanov, však patrí medzi krajiny s vysokým počtom chudobných pracujúcich a je špičkou medzi krajinami ohrozenými rizikom nezamestnanosti v dôsledku automatizácie a robotizácie. Štruktúra trhu práce je preto prepojenou nádobou so sociálnou úrovňou občanov. Pri prognózovaní vývoja SR v oblasti trhu práce je preto potrebné prepájať súvislosti a nehodnotiť štatistické ukazovatele izolovane od iných ukazovateľov.

2.3. Analýza právneho poriadku SR, EU a medzinárodných právnych noriem v oblasti pracovnej migrácie, najčastejšie zistenia porušenia právneho poriadku SR

Ing. Mgr. Róbert Bulla, PhD. MBA

Slovenská republika je suverénnym štátom. I napriek skutočnosti, že Slovensko preberá a implementuje európske právne normy v oblasti migrácie pracovnej sily, nejedná sa o narušenie suverenity Slovenskej republiky. Európske právo¹¹² veľmi konštruktívne dopĺňa a reguluje podmienky pracovnej migrácie v kontexte všetkých členských štátov EÚ. Je dôležité dodať, že voľný pohyb pracovnej sily je jednou zo

¹¹² Označované aj ako právo Európskej únie

základných slobôd EÚ. Avšak v kontexte pracovnej sily z tretích krajín ¹¹³ bolo nutné ustáliť právnu ochranu trhov práce jednotlivých členských štátov prostredníctvom právnej úpravy. V zásade sa jedná o Nariadenia a Smernice, ktoré sú pre našu vnútroštátnu legislatívu záväzné. Nariadenie je všeobecne záväzný právny akt, ktorý je priamo uplatniteľný vo svojej celistvosti v celej EÚ. Keď chcela napríklad EÚ zabezpečiť existenciu spoločných záruk vzťahujúcich sa na potraviny dovážané z krajín mimo EÚ, prijala Rada nariadenie. Nariadenie je priamo záväzné pre každý členský štát a nie je možné ho transponovať do vnútroštátnej legislatívy. Smernica je právny akt, ktorým sa stanovujú ciele, ktoré majú dosiahnuť členské štáty EÚ. Je však na jednotlivých krajinách, aby navrhli vlastné právne predpisy, ktorými sa tieto ciele dosiahnu. Teda členské štáty sú povinné vytvoriť si vlastnú právnu úpravu, ktorou sa majú dosiahnuť ciele ustanovené v Smernici.¹¹⁴ Preto je nutné skonštatovať, že naša vnútroštátna právna úprava pracovnej migrácie je čiastočne závislá od práva EÚ, čo však nie je v rozpore s predstavou o právnej suverenite Slovenska.

2.3.1 Analýza právneho poriadku SR, EU a medzinárodných právnych noriem v oblasti pracovnej migrácie

Základné penzum právnych noriem v oblasti pracovnej migrácie tvoria v prvom rade normy pracovného práva. Pracovné právo EÚ upravuje nasledovné inštitúty a oblasti:

- a) voľný pohyb zamestnancov,
- b) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnoprávnych vzťahoch,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) ochrana zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní, pri prevode a prechode podniku a pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa,

¹¹³ Nečlenské krajiny EÚ

¹¹⁴ https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_sk

- e) ochrana osobitných skupín na trhu práce – matiek, mladistvých, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- f) právna regulácia niektorých druhov atypických pracovnoprávných vzťahov,
- g) sociálny dialóg na európskej úrovni, tzn. participáciu zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa v určitých oblastiach a rovnako právo zamestnancov a zástupcov zamestnancov na informácie a nakoniec
- h) niektoré aspekty úpravy pracovného času.

(Bulla, 2015, str. 17 a Šronk, 1998, s.15)

Najväčšmi Európske pracovné právo vychádza z Charty základných práv EÚ. V rámci jej článku 31 má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť a najmä má každý pracovník právo na:

- stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času,
- denný a týždenný odpočinok,
- ako aj každoročnú platenú dovolenku.

Tieto práva sa musia považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (napríklad rozsudok Súdneho dvora EÚ z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 19 a citovaná judikatúra).

Základnými právnymi normami EÚ v oblasti pracovnej migrácie sú nasledovné normy:

- Smernica 2018/957/EU, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2009/52/ES, ktorou boli stanovené minimálne normy, sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

- Smernica EPaR 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES a smernica 2018/957/EU, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- Nariadenie EPaR č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)
- Nariadenie EPaR č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia

Tieto európske právne normy sú Slovenskou republikou akceptované a aplikované v praxi. Majú svoje zrkadlenie ako vo vnútroštátnych právnych normách, tak i v judikatúre a tvoria neoddeliteľnú súčasť právneho poriadku SR.

K prameňom práva v oblasti pracovnej migrácie patria pochopiteľne i právne normy medzinárodného práva a vnútroštátneho práva SR.

Medzinárodné právne normy chrániace ľudské práva

Ľudské práva je nutné vnímať ako základné práva a slobody, ktoré patria každému človeku od narodenia až po jeho smrť bez ohľadu na jeho rasu, pohlavie, etnickú, národnostnú alebo štátnu príslušnosť. Ľudské práva sú:

- neodňateľné (nikto nemôže byť týchto práv pozbavený),
- nepremlčateľné (ich trvanie je počas života človeka časovo neobmedzené)
- nescudziteľné (nie sú prevoditeľné na iného),
- a nezrušiteľné (existujú nezávisle od vôle zákonodarcu, bez ohľadu na skutočnosť, či ich uznáva – zákonodarca ich nemôže zrušiť).

Dodržiavanie ľudských práv a ich inkorporácia do vnútroštátneho právneho poriadku patrí k základným prejavom demokratického zriadenia a právneho štátu.

Do tejto kategórie patria najmä tieto právne normy:

- Dohovor o právach dieťaťa (z roku 1980),

- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorého predmetom sú ľudské práva druhej generácie (z roku 1976),
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach upravujúci ľudské práva prvej generácie (od roku 1976),
- Európska sociálna charta (z roku 1961),
- Dohovor o zrušení všetkých foriem rasovej diskriminácie (z roku 1965),
- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (z roku 2007).

Medzinárodné zmluvy a dohovory

Poslednou kategóriou medzinárodných právnych noriem vplyvajúcich na pracovnú migráciu sú Medzinárodné zmluvy a dohovory. Slovenská republika je viazaná i medzinárodnými zmluvami uzatvorenými medzi SR a inými štátmi. Tieto zmluvy majú charakter nadradených právnych noriem nad právnym poriadkom SR. Tieto zmluvy majú chrániť práva občanov zmluvných štátov, a to i v oblasti sociálnoprávnej ochrany. Každá zmluva je uzatváraná individuálne a v prípade medzinárodného problému je nutné postupovať v zmysle zmluvy.

Vnútroštátne právne normy

Čo sa vnútroštátnej právnej úpravy týka, základným zákonom je Ústava Slovenskej republiky. (Zákon č. 460/1992 Zb. v znení ústavného zákona č. 244/1998 Z. z., ústavného zákona č. 9/1999 Z. z., ústavného zákona č. 90/2001 Z. z., ústavného zákona č. 140/2004 Z. z., ústavného zákona č. 323/2004 Z. z., ústavného zákona č. 463/2005 Z. z., ústavného zákona č. 92/2006 Z. z., ústavného zákona č. 210/2006 Z. z., ústavného zákona č. 100/2010 Z. z., ústavného zákona č. 356/2011 Z. z., ústavného zákona č. 232/2012 Z. z., ústavného zákona č. 161/2014 Z. z. a ústavného zákona č. 306/2014 Z. z.)

Ústavou Slovenskej republiky sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

Ďalšími vnútroštátnymi právnymi normami v oblasti pracovnej migrácie z tretích krajín sú najmä:

A/ právne normy pracovného práva:

663/2007 Z. z. Zákon o minimálnej mzde

124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

365/2004 Z. z. Antidiskriminačný zákon

5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti

131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách

311/2001 Z. z. Zákonník práce

152/1994 Z. z. Zákon o sociálnom fonde

55/2017 Z. z. Zákon o štátnej službe

309/2016 Z. z. Opatrenie o sumách stravného

Nariadenia vlády, ktorými sa každoročne ustanovuje suma minimálnej mzdy.

B/ Právne normy sociálneho práva

561/2008 Z. z. - Zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa

448/2008 Z. z. - Zákon o sociálnych službách

461/2003 Z. z. - Zákon o sociálnom poistení

305/2005 Z. z. - Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele

43/2004 Z. z. - Zákon o starobnom dôchodkovom sporení

544/2010 Z. z. - Zákon o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

447/2008 Z. z. - Zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia

36/2005 Z. z. - Zákon o rodine a množstvo iných.

C/ Právne normy v oblasti povoľovania pobytov a vydávania pracovných povolení:

5/2004 Z. z. - Zákon o službách zamestnanosti

404/2011 Z. z. - Zákon o pobyte cudzincov

Vyhláškou MPSVaR č.190/2017 Z. z. - Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily publikovaný ÚPSVaR SR V zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. - Zákon o službách zamestnanosti o zmene a doplnení niektorých zákonov , § 12, písm. ai),

480/2002 Z.z. - Zákon o azyle

Poznámka: Zákony sú uvedené v základnom číselnom označení bez novelizácií.

Sociálny systém SR pozná značné množstvo dávok a príspevkov, ktorých úlohou je ochrana občanov pred chudobou, sociálnym vylúčením a s dôrazom na zachovanie základných ľudských a ústavných práv. Systém sociálnych dávok plní zároveň i motivačnú funkciu a to najmä v oblasti podpory rodičovstva. Prístup k týmto dávkam by mali mať legálni pracovní migranti po splnení zákonom predpísaných podmienok. Aj v oblasti sociálneho práva je preto nutné skonštatovať, že diskriminácia v prístupe k sociálnej pomoci, či dávkam pre legálnych pracovných migrantov je zakázaná.

Patria sem najmä:

- Príspevok pri narodení dieťaťa a príspevok na viac súčasne narodených detí
- Rodičovský príspevok
- Príspevok na starostlivosť o dieťa
- Prídavok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa
- Príspevky na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa
- Príspevok na pohreb
- Náhradné výživné

Horeuvedený prehľad všeobecných právnych noriem má ambíciu poukázať na širokospektrálny záber problematiky zamestnávania občanov tretích štátov a priznania ich práv v právnom poriadku SR i celej EÚ.

Avšak z pohľadu odbornej analýzy právneho poriadku v oblasti pracovnej migrácie je v tejto práci kladený dôraz len na tie právne normy, ktoré zásadne vplyvajú na procesy vydávania pracovných povolení, procesy zamestnávania a procesy povoľovania pobytov, samozrejme v kontexte ako vnútroštátnej tak i európskej legislatívy.

Za účelom kvalitnej interpretácie všetkých súvisiacich právnych noriem je dôležité správne vysvetliť pojmový aparát právnych noriem.

Vymedzenie pojmov

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

- a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra alebo
- c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

§ 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. *(Odporúčanie MOP: Novelou Zákonníka práce sa taxatívne vymedzuje pojem závislá práca. Vymedzenie závislej práce uvedenej v § 1 ods. 2 Zákonníka práce vychádza z Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere. Znenie ustanovenia obsahuje znaky závislej práce, ktoré sú uvedené aj v čl. 11, 12 a 13 citovaného odporúčania, a tiež ustanovuje, že výkon závislej práce sa vykonáva výlučne v pracovnom pomere alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Na účely uľahčenia vymedzenia existencie pracovného pomeru Zákonník práce v dôvodovej správe odkazuje na toto odporúčanie, zvlášť na nasledujúcu možnosť, že na zabezpečenie právnej domnienky, že ide o pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov).*

§ 5 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

Podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (ďalej len „Nariadenie Rím I“) (Ú. v. EÚ L 177), ktoré je priamo vykonateľné a ktoré v čl. 8 a 9 zakotvuje, že:

Článok 8

Individuálne pracovné zmluvy

1. Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.
2. Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.
3. Ak rozhodné právo nemožno určiť podľa odseku 2, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny miesta podnikania, prostredníctvom ktorého bol zamestnanec zamestnaný.
4. Ak z celkovej situácie vyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina uvedená v odsekoch 2 alebo 3, uplatní sa právny poriadok tejto inej krajiny.

Článok 9

Imperatívne normy

1. Imperatívne normy sú normy, ktorých dodržiavanie pokladá krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie, až do takej miery, že vyžaduje ich uplatnenie v každej situácii, na ktorú sa norma vzťahuje, bez ohľadu na právo, ktoré je inak rozhodným pre zmluvu podľa tohto nariadenia.

2. Žiadne ustanovenie tohto nariadenia neobmedzuje uplatňovanie imperatívnych noriem právneho poriadku štátu konajúceho súdu.
3. Môžu sa uplatniť imperatívne normy právneho poriadku krajiny, kde sa vykonali alebo sa musia vykonať záväzky vyplývajúce zo zmluvy, pokiaľ uvedené imperatívne normy nerobia plnenie zmluvy protiprávnym. Pri rozhodovaní, či sa majú uplatniť uvedené normy, sa do úvahy vezme ich povaha a účel, ako aj dôsledky ich uplatnenia alebo neuplatnenia, individuálne pracovné zmluvy sa spravujú právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami.

§ 5 ods. 4,5 a 6 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)

Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné

- a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Vysielajúci zamestnávateľ je hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

Vyslaný zamestnanec je hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom **bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie.**

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného **mimo iného členského štátu** Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú aj ustanovenia definujúce vyslanie.

§ 6 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis - zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

Smernica Európskeho Parlamentu a Rady [96/71/ES](#) zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997) a Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28. 5. 2014) boli Slovenskou republikou transponované do zákonníka práce (§ 5) a zákona 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Podľa ustanovení Smernica Európskeho Parlamentu a Rady [96/71/ES](#):

- článku 1 ods 4. podnikom založeným v inom ako členskom štáte nesmú byť poskytnuté výhodnejšie podmienky, než podnikom zriadeným v členskom štáte,
- článku 2 ods. 2 na účely tejto smernice platí definícia pracovníka, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný a
- podľa článku 1 ods. 3 táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1

prijmú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

- a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- b) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

§ 3 zákona č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb

Identifikácia vyslania

1. Na identifikáciu vyslania pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania sa vykoná celkové posúdenie skutkových okolností, ktoré sa považujú za potrebné, pričom možno vychádzať najmä zo skutočností podľa odsekov 2 a 3. Skutočnosti podľa odsekov 2 a 3 nemožno posudzovať samostatne, ale vo vzájomnej súvislosti a s prihliadnutím na osobitosti situácie, ktorá sa posudzuje.
2. Na účely zistenia, či zamestnávateľ v inom členskom štáte vykonáva okrem vnútorného riadenia a administratívnych činností aj iné podstatné činnosti, sa vykoná celkové posúdenie skutočností charakterizujúcich činnosti, ktoré

zamestnávateľ vykonáva v inom členskom štáte a v Slovenskej republike, pričom sa zohľadní dlhšie časové obdobie. Posúdenie podľa prvej vety môže zahrnúť najmä tieto skutočnosti:

- a) miesto, kde má zamestnávateľ sídlo, správu a administratívne priestory,
- b) miesto, kde zamestnávateľ platí dane a odvody do systému sociálneho zabezpečenia,
- c) miesto, kde má zamestnávateľ povolenie na výkon činnosti alebo kde je registrovaný v obchodnej komore alebo v profesijnej organizácii,
- d) miesto, kde zamestnávateľ vykonáva hlavný predmet podnikania a kde zamestnáva zamestnancov, ktorí vykonávajú administratívne práce,
- e) miesto, kde zamestnávateľ prijíma zamestnancov do pracovnoprávneho vzťahu, a miesto, z ktorého sú vysielaní,
- f) rozhodné právo vzťahujúce sa na pracovné zmluvy a iné zmluvy uzatvorené zamestnávateľom,
- g) počet zrealizovaných zmlúv v rámci podstatných činností vykonávaných zamestnávateľom a výška obratu v inom členskom štáte s prihliadnutím na to, či ide o novozaloženého zamestnávateľa.

3. Na účely zistenia, či zamestnanec počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike a či bežne pracuje v inom členskom štáte, sa vykoná celkové posúdenie skutočností charakterizujúcich prácu a situáciu zamestnanca. Posúdenie podľa prvej vety môže zahrnúť najmä tieto skutočnosti:

- a) či zamestnanec vykonáva prácu v Slovenskej republike po obmedzenú dobu,
- b) miesto, kde zamestnanec bežne pracuje,
- c) dátum začiatku vyslania,
- d) či sa zamestnanec po skončení vyslania vracia do iného členského štátu, z ktorého bol vyslaný, alebo má v tomto inom členskom štáte pokračovať vo výkone práce,

- e) povaha vykonávaných činností,
- f) či zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady výdavkov na dopravu, stravovanie a ubytovanie a akým spôsobom ich poskytuje,
- g) predchádzajúce doby, počas ktorých pracovné miesto bolo opakovane obsadzované tým istým zamestnancom alebo iným zamestnancom.

§ 231 ods. 1 písm. b) zákona 461/2003 Z. z. (Zákon o sociálnom poistení) zamestnávateľ je povinný prihlásiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia zamestnanca podľa § 4 ods. 1 na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti a zamestnanca podľa § 4 ods. 2, okrem zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej dohody podľa § 227a, na dôchodkové poistenie pred vznikom týchto poistení, najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca, odhlásiť zamestnanca do ôsmich dní od zániku týchto poistení okrem zániku povinného nemocenského poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti podľa § 20 ods. 3, zrušiť prihlásenie do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, ak poistný vzťah podľa § 20 nevznikol, a oznámiť zmeny v údajoch uvedených v § 232 ods. 2 písm. a) až c).

Zamestnávateľ (alebo agentúra ADZ) podľa § 21 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý:

- a. je držiteľom modrej karty Európskej únie,
- b. má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta (vystavuje ÚPSVaR na základe žiadosti PZ),
- c. má udelené povolenie na zamestnanie a **udelený prechodný pobyt na účel zamestnania (vystavuje PZ)**,

- d. má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
- e. má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,
- f. spĺňa podmienky podľa § 23a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti – nevyžaduje sa potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ani povolenie na zamestnanie.

Štátny príslušník tretej krajiny podľa písm. a) až e) môže byť zamestnaný len v pracovnom pomere!

Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s povolením na zamestnanie - v prípade písmen c), d) a e) (vystavuje ÚPSVaR).

Povolenie na zamestnanie sa vyžaduje v prípade zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny ak:

- a. bude zamestnaný na účel sezónneho zamestnania najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- b. bude zamestnaný ako námorník na lodi registrovanej v Slovenskej republike alebo na lodi, ktorá sa plaví pod vlajkou Slovenskej republiky,
- c. má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, v období do uplynutia 12 mesiacov od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
- d. má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak, v období do uplynutia 12 mesiacov od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky,

- e. ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná (napr. vnútropodnikový transfer v zmysle zmluvy o WTO v trvaní najviac do 90 dní).

Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny, u ktorého sa povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia VPM nevyžaduje - v prípade písmena f) - od 1.1.2019:

Povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia VPM sa nevyžaduje u štátneho príslušníka tretej krajiny:

- a) ktorý má udelený trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- b) ktorý má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,^{23a)} po uplynutí 12 mesiacov od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky,
- c) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
 - 1. po uplynutí 12 mesiacov nepretržitého pobytu na území Slovenskej republiky od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny,
 - 2. ktorý je rodinným príslušníkom držiteľa modrej karty
 - 3. ktorý je rodinným príslušníkom štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21b ods. 7 písm. b) alebo písm. c) alebo podľa písmena ah) alebo
 - 4. ktorý je rodinným príslušníkom štátneho príslušníka tretej krajiny podľa písmena f),
- d) ktorý je rodinným príslušníkom občana členského štátu Európskej únie a ktorý má právo na pobyt na území Slovenskej republiky,
- e) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel štúdia, okrem poslucháča jazykovej školy, a výkon jeho práce nepresiahne u všetkých zamestnávateľov 10 hodín týždenne alebo 20 hodín týždenne, ak je študentom vysokej školy, alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok,

- f) ktorý má udelený prechodný pobyt na účel výskumu a vývoja a
1. ktorý vykonáva výskum alebo vývoj na základe dohody o hostovaní alebo
 2. ktorého pedagogická činnosť v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu nepresiahne celkovo 50 dní v kalendárnom roku,
- g) ktorý má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí,
- h) ktorý je žiadateľom o udelenie azylu a vstup na trh práce mu umožňuje osobitný predpis,
- i) ktorému bol udelený azyl,
- j) ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- k) ktorému sa poskytlo dočasné útočisko,
- l) ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu alebo vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 30 dní v kalendárnom roku a ktorý je
1. pedagogický zamestnanec, akademický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, vedecký, výskumný alebo vývojový pracovník, ktorý je účastníkom odborného vedeckého podujatia, alebo
 2. výkonný umelec, ktorý sa zúčastňuje na umeleckom podujatí,
- m) ktorý zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárske práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku,
- n) ktorý je prijatý do pracovnoprávneho vzťahu na základe medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná a ktorá ustanovuje, že na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do pracovnoprávneho vzťahu nie je potrebné povolenie na zamestnanie,

- o) ktorý je rodinný príslušník člena diplomatickej misie, zamestnanca konzulárneho úradu alebo zamestnanca medzinárodnej vládnej organizácie so sídlom na území Slovenskej republiky, ak medzinárodná zmluva uzatvorená v mene vlády Slovenskej republiky zaručuje vzájomnosť,
- p) ktorý je člen záchrannej jednotky a poskytuje pomoc na základe medzištátnej dohody o vzájomnej pomoci pri odstraňovaní následkov havárií a živelných pohrôm a v prípadoch humanitárnej pomoci,
- r) ktorý je príslušník ozbrojených síl alebo civilnej zložky ozbrojených síl vysielajúceho štátu,
- s) ktorý vykonáva odbornú prax alebo odborný výcvik podľa osobitných predpisov v školách alebo školských zariadeniach,
- t) ktorý úspešne absolvoval štúdium na strednej škole alebo štúdium na vysokej škole na území Slovenskej republiky,
- u) ktorý bude zamestnaný na určené obdobie na účel jeho zaškolenia, najviac na šesť po sebe nasledujúcich týždňov v kalendárnom roku, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okrese podľa § 12 písm. ai), a ktorý má podanú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- v) ktorý nedovršil 26 rokov veku a ktorý bude zamestnávaný príležitostnými a časovo obmedzenými prácami v rámci výmeny medzi školami alebo v rámci programov pre mládež alebo programov pre vzdelávanie, ktorých sa Slovenská republika zúčastňuje,
- w) ktorého vyslal zamestnávateľ so sídlom v členskom štáte Európskej únie v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom,
- x) ktorý je spoločník obchodnej spoločnosti, štatutárny orgán obchodnej spoločnosti alebo člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, ktorý plní úlohy pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc,

vykonávaním činností, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o schválení investičnej pomoci,

- y) ktorý pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o schválení investičnej pomoci,
- z) ktorý je zamestnaný v medzinárodnej hromadnej doprave, ak je na výkon práce vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom,
 - aa) ktorý vykonáva činnosť pre právnickú osobu, ktorej bolo vydané osvedčenie o významnej investícii, a ktorý
 1. riadi túto právnickú osobu alebo jej organizačnú zložku alebo
 2. má mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti alebo poznatky nevyhnutné pre prevádzku spoločnosti, výskumné techniky alebo manažment, ak vykonávanie tejto činnosti nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku,
 - ab) ktorý je akreditovaný v oblasti oznamovacích prostriedkov,
 - ac) ktorému bol predĺžený tolerovaný pobyt z dôvodu, že je obeťou obchodovania s ľuďmi,
 - ad) ktorému bol udelený tolerovaný pobyt z dôvodu rešpektovania jeho súkromného a rodinného života,
 - ae) ktorému bol udelený tolerovaný pobyt z dôvodu nelegálneho zamestnávania za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok, ak je jeho prítomnosť nevyhnutná na účely trestného konania,
 - af) ktorý vykonáva duchovenskú činnosť z poverenia registrovanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,

ag) ktorý má udelené národné vízum a,

1. na ktorého sa vzťahuje program pracovnej dovolenky, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky,
2. ktorý sa podieľa na realizácii filmového projektu na území Slovenskej republiky alebo,
3. ide o záujem Slovenskej republiky, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky.

ah) ktorý u neho dočasne pôsobí na základe mobility

1. od zamestnávateľa v členskom štáte Európskej únie v rámci vnútropodnikového presunu, alebo
2. ktorý vykonáva výskum a vývoj na základe dohody o hostovaní alebo ktorého pedagogická činnosť nepresiahne celkovo 50 dní v kalendárnom roku,

ai) ktorého výkon práce u všetkých zamestnávateľov nepresiahne 20 hodín týždenne alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok, ak ide o študenta vysokej školy, ktorý sa na území Slovenskej republiky zdržiava na základe mobility,

aj) ktorý pre centrum podnikových služieb poskytuje odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu s centrom strategických služieb nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku.

§ 23

Prechodný pobyt na účel zamestnania – jednotné povolenie na zamestnanie a pobyt podľa ustanovenia § 23 ods. 6 zákona č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov sa nevyžaduje

do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky, ak štátny príslušník tretej krajiny **spĺňa** podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu splnil si povinnosť podľa **§ 111 ods. 2 písm. a)**

a) pracuje pre významného zahraničného investora v Slovenskej republike,

- b) je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v členskom štáte na územie Slovenskej republiky v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom,
- c) je zamestnaný v medzinárodnej hromadnej doprave, ak je na výkon práce na území Slovenskej republiky vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom,
- d) je zamestnaný na určené obdobie na účel jeho zaškolenia, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, a má podanú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- e) zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňuje, programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v roku,
- f) ktorý pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc podľa osobitného predpisu, zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia, a to počas obdobia, na ktoré bolo vydané rozhodnutie o schválení investičnej pomoci,
- g) vykonáva sezónne zamestnanie, alebo
- h) ktorý pre centrum podnikových služieb poskytuje odborné školenia, ak trvanie jeho pracovnoprávneho vzťahu s centrom podnikových služieb nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku.

2.3.2 Migrácia pracovnej sily v kontexte vysielania zamestnancov v rámci EÚ

I. Všeobecné aspekty vysielania

V súčasnom období prechádza Európska únia v oblasti voľného pohybu pracovných síl, ako aj voľného pohybu služieb zásadnými zmenami. Vzrastá nielen celosvetová mobilita, ale aj migrácia v rámci Európskej únie. V súvislosti s pracovnou migráciou vzniká mnoho nezrovnalostí v oblasti aplikačného práva. Základnou potrebou je identifikovať, či sa jedná o voľný pohyb zamestnancov alebo voľný pohyb služieb. Najdôležitejšie pre rozlíšenie je, že pri voľnom pohybe zamestnancov, zamestnanci od začiatku práce podliehajú právu štátu, v ktorom vykonávajú prácu a pri voľnom pohybe služieb sú zamestnanci dočasne vysielaní do iného členského štátu na výkon práce a podliehajú právu tohto štátu len sčasti a po dobu vyslania.

Mobilita pracovných síl v Európskej únii, ktorá sa uskutočňuje vysielaním pracovníkov, sa považuje za nevyhnutnosť potrebnú na udržanie konkurencieschopnosti Európy. Vysielaní pracovníci zohrávajú zásadnú úlohu pri zabezpečovaní nedostatkovej práce v rôznych odvetviach a regiónoch ako je napr. stavebný priemysel, poľnohospodárstvo, doprava. Na druhej strane však tento spôsob uskutočňovania práce súvisí s viacerými negatívnymi javmi - nekalá konkurencia a sociálny dumping. Vstupom Slovenska do Európskej únie sa zamestnávateľia dostali do celkom novej pozície v oblasti pracovnoprávných vzťahov, hlavne z dôvodu, že sú povinní v oblasti pracovnoprávných vzťahov dodržiavať nielen pracovné právo krajiny, v ktorej majú sídlo, ale súčasne sú aj priamo viazaní právom, ktoré vyplýva zo zakladajúcich zmlúv, ako aj nariadení Rady EÚ.

Právne predpisy upravujúce vysielanie zamestnancov – všeobecne záväzné právne predpisy SR a relevantné smernice

Európska právna úprava:

- a) Smernica 96/71/ES EPaR o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- b) Smernica EPaR 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES
- c) Nariadenie EPaR č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)
- d) Nariadenie EPaR č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia

Slovenská právna úprava:

- e) Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
- f) Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb
- g) Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní
- h) Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

Právna úprava legislatívy Európskej únie má priamu záväznosť. Pri dočasnom vyslaní zamestnancov sa musí zamestnávateľ zaoberať aj pracovným právom príslušnej krajiny Európskej únie, do ktorej dočasne vysiela svojich zamestnancov. V súvislosti s dočasným vyslaním zamestnancov do krajín Európskej únie vznikajú v aplikačnej praxi veľmi komplikované právne situácie. Predovšetkým v aplikačnej praxi sa niekedy zamieňa právny pojem „voľného pohybu zamestnancov“ na jednej strane a právny pojem „dočasného vysielania zamestnancov“ v rámci nadnárodného pohybu služieb v členských krajinách Európskej únie. V rámci voľného pohybu pracovných síl sa zamestnanec rozhodne pracovať na území iného než domovského členského štátu, pričom môže ísť o pracovnoprávny vzťah na kratší alebo neurčitý čas. Na rozdiel od tejto situácie, pri dočasnom vyslaní zamestnancov do krajín Európskej únie, sa zamestnanec individuálne nerozhoduje, že vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na trh práce iného členského štátu Európskej únie, ale zamestnávateľ ho vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín Európskej únie pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah. V rámci voľného pohybu zamestnancov sa zamestnanci, ktorí boli vyslaní do inej krajiny, aby vykonávali služby, po skončení vyslania vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu. Z vyššie uvedeného dôvodu na týchto zamestnancov nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov, ale predpisy o voľnom pohybe služieb.

Vysielanie zamestnancov je náročné predovšetkým tým, že tu vstupujú právne poriadky minimálne dvoch štátov. Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno

odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo rozhodným. Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.

Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné:

- vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah (koncernové vyslanie – matka – dcéra a pod.) , alebo
- dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Zákonník práce v §5 jasne definuje základné pojmy súvisiace s vysielaním zamestnancov. Vyslaným zamestnancom je:

- a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie
- b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

Vysielajúcim zamestnávateľom je:

- a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

Pracovnoprávne vzťahy medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom sa riadia z časti právnym poriadkom vysielajúceho štátu a z časti právnym poriadkom štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný. Na vyslaného zamestnanca sa **povinne** vzťahuje iba časť právneho poriadku krajiny, do ktorej je vyslaný, ide o pracovné podmienky tvoriace tzv. „**tvrdé jadro**“, ktoré sú bližšie špecifikované v článku 3 smernice č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a do právneho poriadku Slovenskej republiky je tento článok implementovaný ustanovením §5 Zákonníka práce. Do tvrdého jadra patria ustanovenia upravujúce:

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Uvedené však nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

Zákonník práce však upravuje výnimky z aplikácie podmienok tvrdého jadra. V prípade počítačovej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná pre uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná školenými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, sa ustanovenie o minimálnej mzde a o minimálnej ročnej dovolenke nepoužije, ak doba ich vyslania nepresahuje osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania. Toto ustanovenie však neplatí pre oblasť stavebných prác hĺbenie (výkopy), zemné práce (premiestňovanie zeminy), vlastné stavebné práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov, interiérové alebo inštalačné práce, úpravy, renovačné práce, opravy, rozoberanie (demontáž), demolačné práce, údržba, maliarske a čistiace práce v rámci údržby, rekonštrukcie.

Obsah pojmu „tvrdého jadra“ ustanovuje právny poriadok hostiteľského štátu, čím tieto pojmy môžu byť rôzne v rôznych členských štátoch. Vysielajúci podnik, ktorý dočasne vysiela svojich zamestnancov do iného členského štátu EÚ, mal by sa zaoberať otázkou obsahu uvedených pojmov, aký im podľa svojho vnútorného zákonodarstva prisudzuje členský štát v pozícii hostiteľského štátu. Ako už bolo vyššie uvedené, minimálne pracovné podmienky nemusia byť dodržané v prípade, že sú podľa rozhodného práva výhodnejšie pre zamestnanca v porovnaní s právom hostiteľského štátu, na území ktorého zamestnanec dočasne vykonáva prácu.

Úplne základnou povinnosťou pri vysielaní zamestnanca je podpísanie tzv. **Dohody o vyslaní** podľa § 5 ods. 12 Zákonníka práce. Dohoda je dvojstranný právny úkon, čo znamená, že zamestnávateľ nemôže vyslať zamestnanca do zahraničia, ak s tým nesúhlasí. Zamestnanec musí sám slobodne súhlasiť s vyslaním a podpísaním tejto dohody.

Dohoda musí obsahovať najmä:

- a) deň začatia a skončenia vyslania,

- b) druh práce počas vyslania,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

Zamestnávateľ je ďalej povinný:

- a) informovať domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania = podmienky tvrdého jadra v štáte, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámiť zamestnancovi písomne
- b) požiadať o vystavenie formulára PD A1 na čas vyslania
- c) administratívne povinnosti (ohlasovacia povinnosť, povinnosť mať svojho zástupcu na území daného členského štátu, povinnosť nahlásiť kontaktnú osobu) podľa štátu, kde vysiela zamestnancov
- d) mať na mieste výkonu práce v zahraničí :
 - kópiu pracovnej zmluvy alebo iného rovnocenného dokladu
 - kópiu výplatných pásov za obdobie vyslania
 - evidenciu pracovného času

II. Vysielanie zamestnanca do zahraničia vs. zahraničná pracovná cesta

V aplikačnej praxi sa veľmi často vyskytuje problém rozlíšenia pojmov **vyslanie zamestnanca** do zahraničia a zahraničná **pracovná cesta**. Vyslanie zamestnanca do zahraničia a zahraničná pracovná cesta nie je podľa právnych predpisov to isté. Pri rozlíšení medzi zahraničnou pracovnou cestou a vyslaním je rozlišujúcim prvkom skutočnosť, že v prípade vyslania ide o cezhraničné poskytovanie služieb zamestnávateľom prostredníctvom jeho zamestnancov v prospech prijímateľa služby. V prípade zahraničnej pracovnej cesty sa nejedná o cezhraničné poskytovanie služieb, teda zamestnanec vykonáva prácu v prospech svojho zamestnávateľa, ale spravidla

nie v prospech tretej osoby (napr. zamestnanec sa zúčastňuje obchodného rokovania, školenia, t.j. svojou činnosťou nekonkuruje zamestnancom na území iného štátu). Rozdielnym je aj inštitút súhlasu zamestnanca, kde vyslanie zamestnanca je podmienené jeho súhlasom, resp. dohodou o vyslaní, zatiaľ čo inštitút pracovnej cesty umožňuje vyslať zamestnanca na zahraničnú pracovnú cestu aj bez jeho súhlasu. Ďalší rozdiel medzi pracovnou cestou a vysielaním zamestnancov v rámci poskytovania služieb je, že počas trvania pracovnej cesty má zamestnanec tie pracovné podmienky, ktoré má dohodnuté u svojho „domáceho“ zamestnávateľa, zatiaľ čo v prípade vyslania v rámci poskytovania služieb je zamestnávateľ povinný garantovať pracovné podmienky tzv. tvrdého jadra, resp. výhodnejšie podmienky pre zamestnanca (zväčša v prípade zamestnancov vyslaných z územia SR pracovné podmienky štátu hostiteľského zamestnávateľa).

Cestovné náhrady pri vyslaní pracovníkov

Smernica o vysielaní nezaložila vyslaným zamestnancom nárok na cestovné náhrady podľa práva krajiny, do ktorej je zamestnanec vyslaný, uvedenú problematiku ponechala na národnej legislatíve. Pokiaľ ide o výdavky na cestovné, stravu a ubytovanie vo všeobecnosti, článok 3 odsek 7 smernice o vysielaní upravuje iba to, že tieto sa nemajú považovať za súčasť minimálnej mzdy, keď sa platia ako refundácia skutočne vynaložených výdavkov. To znamená, že tieto výdavky sa nemajú zahŕňať do žiadneho porovnávania mzdy v skutočnosti vyplatenej vyslanému zamestnancovi a minimálnej mzdy, na ktorú má zamestnanec nárok podľa legislatívy a/alebo kolektívnej dohody, ktorá bola vyhlásená za univerzálne platnú v členskom štáte, kde sa práca vykonáva.

V tejto súvislosti bol vypracovaný znalecký posudok vo veci výkladu minimálnych mzdových taríf podľa smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb od znalca doc. JUDr. PhDr. Miroslava Slašťana, PhD., Právnická fakulta Univerzity Komenského, Šafárikovo nám. č. 6, 810 00 Bratislava. Vo vybraných častiach znaleckého posudku je uvedené, že zvýhodnenia a príplatky, alebo také zložky odmeny, ktoré nemenia vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou,

ktorú tento pracovník za toto plnenie získa, majú byť zohľadnené ako zložky minimálnej mzdy.

Ďalej uvádzam, že podľa korigenda ku smernici 96/71/ES uverejnenom dňa 26.6.2007 sú podľa článku 3 ods. 7 druhý pododsek tejto smernice prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, považované za súčasť minimálnej mzdy, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním.

Ak sa také cestovné náhrady (predovšetkým a bez pochybností) akými sú vreckové, stravné nevyplácajú zamestnancovi na základe vyúčtovania, ako skutočne vynaložené náklady, je nutné tieto cestovné náhrady zahrnúť ako zložky minimálnej mzdy zamestnanca vyslaného do iného členského štátu EÚ.

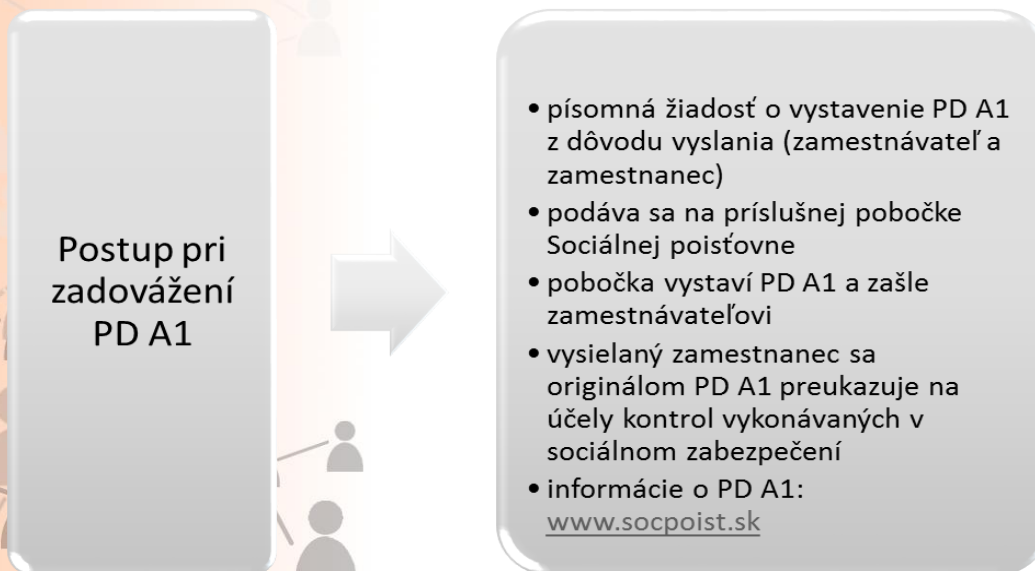
Podľa relevantných prameňov práva EÚ a najmä podľa článku 3 ods.7 druhý pododsek tejto smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, zvýhodnenia a príplatky také, akými sú aj cestovné náhrady (stravné a vreckové), ktoré nie sú definované ako zložky minimálnej mzdy podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný, musia byť zahrnuté do rozsahu minimálnej mzdy podľa právneho poriadku tohto štátu, tzn. musia byť zohľadnené ako zložky minimálnej mzdy, ak sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním (zamestnanec ich nemusí zamestnávateľovi vyúčtovať).

III. Sociálne zabezpečenie vyslaných pracovníkov

Počas dočasného pobytu v inej krajine EÚ môžu vyslaní zamestnanci zostať poistení v systéme sociálneho zabezpečenia krajiny, v ktorej pracovali pred vyslaním. Podmienky sociálneho zabezpečenia vyslaných zamestnancov upravujú koordinačné pravidlá v oblasti práva sociálneho zabezpečenia, konkrétne Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

Jednou z podmienok je, že vysielajúci zamestnávateľ musí vopred informovať príslušné orgány hostiteľskej krajiny a vyžiadať si formulár s názvom **prenosný dokument A1 (PD A1)**, ktorý vydávajú inštitúcie sociálneho zabezpečenia tej krajiny, v ktorej je zaregistrovaná vysielajúca spoločnosť. Tento dokument potvrdzuje, že vyslaný zamestnanec je zaregistrovaný v systéme sociálneho zabezpečenia v domovskej krajine, teda nemusí platiť príspevky v krajine vyslania. **Formulárom PD A1** sa rozumie potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve v oblasti sociálneho zabezpečenia. Tento dokument preukazuje, že zamestnanec je aj počas pobytu v zahraničí naďalej poistený v rámci systému sociálneho zabezpečenia domovskej krajiny (maximálne počas 24 mesiacov). Platný formulár A1 musí hostiteľská krajina uznať.

Obrázok č.3 Postup pri zadovážení PD A1



Zdroj: Autor

IV. Identifikácia dočasného vyslania

Posudzovanie, či v konkrétnom prípade ide o dočasné vyslanie je v praxi často komplikované a vychádza z posúdenia konkrétnych skutkových okolností jednotlivých prípadov, ohľad sa pritom berie aj na vzájomný súvis jednotlivých skutočností a osobitosti situácie. Posudzovanými faktormi sú **obvyklé miesto výkonu práce**, čas návratu zamestnanca po skončení dočasného vyslania, poskytovanie náhrad cestovných výdavkov, predchádzajúce doby, počas ktorých bolo určité pracovné miesto opakovane obsadené, existencia obchodnej zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec vyslaný.

V. Obvyklé miesto výkonu práce

Pri posudzovaní, či je obvyklým miestom výkonu práce vysielaných cudzincov Slovenská republika sa berú do úvahy skutočnosti ako, či zamestnanec vykonáva prácu v zahraničí po obmedzenú dobu, miesto, kde zamestnanec bežne pracuje, dátum začiatku vyslania, či sa zamestnanec po skončení vyslania vráti na územie Slovenskej republiky, povaha vykonávaných činností, či zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady výdavkov na dopravu, stravovanie a ubytovanie a akým spôsobom ich poskytuje, predchádzajúce doby, počas ktorých pracovné miesto bolo opakovane obsadzované tým istým zamestnancom alebo iným zamestnancom. Podstatou identifikácie vyslania je posúdenie, či vyslaný zamestnanec dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte než je členský štát, v ktorom bežne pracuje. Teda ide o posúdenie, či je zamestnanec skutočne vyslaný z členského štátu, v ktorom bežne pracuje (resp. z ktorého bežne pracuje), alebo naopak ide napr. o fiktívne vyslanie zo štátu, v ktorom zamestnanec bežne nepracuje do štátu, v ktorom zamestnanec bežne pracuje. Ak by sa vzhľadom na konkrétne okolnosti ukázalo, že cudzinec nebol vyslaný zo štátu, v ktorom bežne pracuje, bol by takýto cudzinec vylúčený z režimu dočasného vyslania, čo by u občana tretieho štátu mohlo viesť k nelegálnemu zamestnávaniu a neoprávnenému pobytu na území EÚ.

VI. Vyslanie agentúrou dočasného zamestnávania (ADZ)

V prípade, že by svojich zamestnancov na základe ustanovenia § 5 ods. 4 písm.

c) mal prideľovať slovenský zamestnávateľ ako ADZ, je potrebné disponovať **povolením na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania** na území Slovenskej republiky a tiež preveriť, či sa povolenie na vykonávanie činnosti ADZ vyžaduje aj v členskom štáte, kam budú zamestnanci vyslaní. Dočasné pridelenie (cezhraničné) je jedným zo spôsobov dočasného vyslania, ktoré zákon umožňuje aplikovať aj na občanov tretích štátov, samozrejme za predpokladu, že sú **splnené všetky podmienky pre zamestnanie cudzinca** na území Slovenskej republiky a zamestnávateľ si splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladá právny poriadok pri dočasnom vysielaní zamestnancov. ADZ môže zamestnať a dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny k užívateľskému zamestnávateľovi iba ak:

- a) vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania,
- b) štátny príslušník tretej krajiny má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
- c) vykonávané zamestnanie bude z aktuálneho zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v príslušnom okrese v čase podania žiadosti o prechodný pobyt resp. obnovu prechodného pobytu na účel zamestnania.

Agentúra dočasného zamestnávania nesmie tohto štátneho príslušníka tretej krajiny v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

VII. Plánované zmeny vo vysielaní pracovníkov

Dňa 29. júla 2018 vstúpila do platnosti dlho smernica, ktorá novelizuje pôvodnú smernicu o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Členské štáty sú teraz povinné najneskôr do **30. júla 2020** transponovať smernicu do svojich

vnútroštátnych poriadkov. Hlavným cieľom návrhu zákona je splniť si povinnosť transpozície práva EÚ (smernica 2018/957/EU, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb) do právneho poriadku SR. Cieľom smernice je doplnenie ďalších pravidiel vyslania, posilnenie postavenia zamestnancov, zabránenie obchádzaniu pravidiel, ale aj vyjasnenie niektorých sporných otázok.

Zmena sa týka nasledovných oblastí:

Obmedzenie dĺžky vyslania

Vyslanie, vo forme v akej ho poznáme, bude obmedzené na obdobie 12 mesiacov, s možnosťou predĺženia na 18 mesiacov. Vyslanie trvajúce dlhšie ako 12 mesiacov (resp. 18) je možné, avšak na vyslaného zamestnanca sa nebude vzťahovať len tzv. tvrdé jadro, ale všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce vyslaného pracovníka stanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch, v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné. Je potrebné upozorniť na skutočnosť, že ak sa vyslaný pracovník nahrádza iným vyslaným pracovníkom vykonávajúcim „tú istú úlohu na tom istom mieste“, za trvanie vyslania sa považuje súhrnné trvanie období vyslania dotknutých jednotlivých vyslaných pracovníkov.

Rovnaká mzda za rovnakú prácu na rovnakom mieste

Zamestnávateľ nebude vyslanému zamestnancovi platiť len minimálne mzdové tarify platné v členskom štáte, do ktorého je zamestnanec vyslaný, ale bude povinný mu zabezpečiť rovnaké odmeňovanie, ako majú bežní zamestnanci v danom členskom štáte. Odmeňovanie je chápané širšie ako minimálne mzdové tarify, čiže zamestnávateľ musí vyslanému zamestnancovi zaplatiť aj všetky príplatky, resp. odmeny, na ktoré majú zamestnanci daného členského štátu nárok podľa vnútroštátnych všeobecne záväzných právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv.

Zavedením princípu „rovnaká mzda za rovnakú prácu na rovnakom mieste“ sa má na jednej strane zvýšiť ochrana vyslaných pracovníkov a na druhej strane sa ma zaistiť spravodlivejšia hospodárska súťaž pre podniky na vnútornom trhu EÚ. V princípe sa ma odbúrať konkurenčná výhoda krajín s lacnou pracovnou silou, ktoré najčastejšie vysielali pracovníkov do iných členských štátov.

V súvislosti s odmeňovaním treba zdôrazniť, že cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, ktoré slúžia ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, sa nezapočítavajú do mzdy.

Touto novou úpravou zanikne jeden z dôležitých rozdielov medzi vyslaním a dočasným pridelením, kedy pri vyslaní stačilo poskytnúť pracovníkovi minimálnu mzdu členského do ktorého bol vyslaný a naopak pri dočasnom pridelení bola povinnosť poskytnúť pracovníkovi porovnateľnú mzdu.

Rozšírenie tzv. tvrdého jadra

Na vyslaného pracovníka sa povinne vzťahuje iba časť právneho poriadku štátu, do ktorého je vyslaný, ide o pracovné podmienky tvoriace tzv. tvrdé jadro. Tzv. tvrdé jadro sa novou smernicou rozšíri o dve nové podmienky. Na vyslaného pracovníka sa bude vzťahovať právny poriadok krajiny, do ktorej je vyslaný, aj v prípade:

- a) podmienok ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce,
- b) prídavkov alebo náhrad cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov. Predmetné sa vzťahuje výlučne na cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, ktoré vynakladajú vyslaní pracovníci vtedy, keď sa od nich požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v členskom štáte, na ktorého územie boli vyslaní, alebo keď sú ich

zamestnávateľom dočasne vyslaní z uvedeného obvyklého miesta výkonu práce na iné miesto výkonu práce.

Uverejňovanie aktuálnych pracovných podmienok členských štátov

Nakoľko zamestnávatelia budú musieť odmeňovať svojich vyslaných zamestnancov v súlade s právnymi predpismi štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný, je potrebné, aby sa o pravidlách odmeňovania v danom štáte dozvedeli. Z tohto dôvodu sú členské štáty povinné uverejňovať informácie o pracovných podmienkach, vrátane zložiek odmeňovania, na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke a zároveň zabezpečovať ich aktuálnosť a presnosť.

Umožnenie dočasného pridelenia a následného vysielania pracovníka

Pracovník, ktorý je dočasne pridelený (prenajatý) do užívateľského podniku v inom členskom štáte, môže byť v rámci dočasného pridelenia vyslaný do iného členského štátu, ako je ten kde bežne pracuje pre svojho zamestnávateľa alebo pre užívateľský podnik (t. j. do tretieho členského štátu), za účelom vykonávania práce v rámci nadnárodného poskytovania služieb. V takomto prípade platí, že pracovníka vysielajú jeho dočasný zamestnávateľ (ten, ktorý zamestnanca dočasne prideliť) alebo sprostredkovateľská agentúra, s ktorým je v pracovnoprávnom vzťahu a nie užívateľský podnik. Užívateľský podnik je povinný dostatočne vopred informovať dočasný zamestnávateľ / sprostredkovateľskú agentúru o potrebe vysielania zamestnanca.

Ako príklad možno uviesť situáciu, keď slovenská agentúra dočasného zamestnávania dočasne prideliť (prenajme) zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi do Rakúska. Užívateľský zamestnávateľ z Rakúska získa zákazku v Nemecku, na ktorú pošle svojich kmeňových zamestnancov a aj dočasne prideleného zamestnanca zo Slovenska, pretože jeho odborné znalosti tam bude potrebovať. Za vysielajúceho zamestnávateľa sa bude považovať slovenská agentúra dočasného zamestnávania a nie užívateľský zamestnávateľ z Rakúska.

Rovnaké pravidlá pre dočasne pridelených pracovníkov

Zamestnávateľ, ktorý dočasne prideluje pracovníkov, alebo agentúra dočasného zamestnávania majú dočasne prideleným pracovníkom zaručovať rovnaké podmienky, aké platia pre dočasne pridelených pracovníkov najatých v členskom štáte, v ktorom sa vykonáva práca.

Kolektívne zmluvy

Nová smernica bližšie špecifikuje aké druhy kolektívnych zmlúv a arbitrážnych rozhodnutí je možné aplikovať v súvislosti s pracovnými podmienkami vyslaných pracovníkov. Novou špecifikáciou sa rozšírila možnosť využitia kolektívnych zmlúv.

Spolupráca a kontrola plnenia povinností vyplývajúcich zo smernice

Nová smernica zintenzívňuje spoluprácu členských štátov v boji proti podvodom a zneužívaniu v súvislosti s vysielaním pracovníkov. Členské štáty sú zodpovedné za monitorovanie, kontrolu a presadzovanie povinností stanovených v tejto smernici.

Výnimka pre cestnú dopravu

Nová smernica o vysielaní pracovníkov sa momentálne nevzťahuje na odvetvie cestnej dopravy. Ustanovenia tejto smernice sa budú na cestnú dopravu uplatňovať odo dňa nadobudnutia účinnosti pripravovaných právnych predpisov v rámci balíka predpisov v oblasti mobility.

2.3.3 Trestné činy súvisiace s pracovnou migráciou osôb z tretích krajín

Mnohé z každoročne zisťovaných porušení právnych predpisov pri zamestnávaní fyzických osôb (či už legálnom, alebo nelegálnom) zasahujú do významných spoločenských vzťahov a naplňajú znaky niektorých skutkových podstát trestných činov.

Riešenie problematiky kriminality je preto nevyhnutnou funkciou spoločnosti, v ktorej žijeme a ak sa navyše dotýka trestných činov páchaných na zamestnancoch, podriadených v pracovnoprávných vzťahoch, odhaľovaniu, zabraňovaniu, ako aj následnej náprave je nutné venovať osobitnú pozornosť. Pri aplikácii práva orgánmi činnými v trestnom konaní v danej oblasti dlhodobo badať diferenciaciu pohľadov a postupov. Preto pre potreby ustálenia predvídateľnosti práva v aplikačnej praxi je potrebné identifikovať a prehľadne vymedziť protiprávne konania v jednotlivých oblastiach pracovného práva zakladajúce skutkovú podstatu niektorých trestných činov, ku ktorým najčastejšie dochádza v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb.

Táto kapitola sa zaoberá špecifikami trestných činov, ktoré vznikajú v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb migrujúcich z tretích krajín na Slovenský trh práce. Slovenské trestné právo zasahuje aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov, kde je súčasťou všeobecnej trestnej agendy. Koncepcia hmotno-právnej úpravy sa nevyníma z úpravy všeobecnej a state nižšie preto podávajú výstižný pohľad na zvláštnosti a špecifiká skutkových podstát trestných činov páchaných v súvislosti z nezákonným zamestnávaním fyzických osôb. Prehľadne vymedzujeme, pre účely aplikačnej praxe s cieľom zvýšiť predvídateľnosť práva, protiprávne konania v jednotlivých oblastiach pracovného práva, zakladajúce skutkovú podstatu niektorých trestných činov, ku ktorým najčastejšie dochádza v súvislosti z nezákonným zamestnávaním fyzických osôb. Zároveň k takto vymedzeným konaniam priraduje konkrétne správne delikty a trestné činy, ktoré mohli byť fyzickými alebo právnickými osobami pri zamestnávaní fyzických osôb spáchané.

2.3.3.1. Výklad základných pojmov trestného práva

Trestné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky chráni významné spoločenské vzťahy pred protiprávnym konaním a to tým, že definuje čo je trestný čin, ustanovuje podmienky a predpoklady trestnej zodpovednosti i beztrestnosti, vymedzuje druhy sankcií a ochranných opatrení, spôsob ich ukladania a výkonu.

Ochrana najdôležitejších právnych záujmov a zabezpečenie určitej stability sa poskytuje prostredníctvom funkcií trestného práva, ktoré vo všeobecnosti uvádza teória.

Ochranná funkcia trestného práva predstavuje najkrajnejší prostriedok právnej ochrany jednotlivca a spoločnosti, tzn., že sa uplatňuje ako prostriedok poslednej inštancie. Chráni spoločnosť a určený okruh spoločenských vzťahov pred útokmi fyzických osôb, ktoré ohrozujú alebo porušujú záujmy chránené Trestným zákonom. Táto funkcia vychádza z *represívnej funkcie trestného práva*, pretože trestné právo využíva na ochranu spoločenských vzťahov trestnoprávne prostriedky a prostredníctvom nej sa naplňa účel ochrannej funkcie a to formou individuálnej represie. Účelom tejto funkcie je zabrániť páchatelovi v páchaní ďalšej trestnej činnosti, pričom sa počas výkonu trestu vytvárajú podmienky na prevýchovu a resocializáciu odsúdeného. Uplatňovaním tejto funkcie sa výrazným spôsobom zasahuje do jeho práv a slobôd.¹¹⁵

Preventívna funkcia trestného práva spočíva najmä v predchádzaní a zamedzovaní trestnej činnosti. Vyplýva to hlavne z účelu trestu v zmysle § 34 ods. 1 Trestného zákona, ktorý ustanovuje, že „*trest má zabezpečiť ochranu spoločnosti pred páchatelom tým, že mu zabráni v páchaní ďalšej trestnej činnosti a vytvorí podmienky na jeho výchovu k tomu, aby viedol riadny život a súčasne iných odradí od páchania trestných činov; trest zároveň vyjadruje morálne odsúdenie páchatela spoločnosťou*“.

Regulatívna funkcia spočíva v tom, že ustanovuje podmienky trestnej zodpovednosti i beztrestnosti, predpoklady ukladania trestov, stanovuje pôsobnosť

¹¹⁵ MAŠĽANYOVÁ, D. a kol. *Trestné právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk s.r.o., 2011. s. 18-19.

trebných zákonov a pod.¹¹⁶ Je limitovaná zásadou nullum crimen sine lege a nulla poena sine lege.

Základné zásady trestného práva

Základné zásady sú právne princípy, na ktorých je založené trestné právo. Tvoria základ, na ktorom je postavená koncepcia trestnej zodpovednosti, systém trestných sankcií a v neposlednom rade určujú koncepciu trestnoprávnej ochrany spoločenských vzťahov. Základné zásady trestného práva nie sú definované samostatne a na jednom mieste Trestného zákona ale sú premietnuté v jednotlivých ustanoveniach a inštitútoch Trestného zákona, z ktorých vieme tieto zásady vyvodit' na rozdiel od základných zásad trestného konania, ktoré zákon č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov uvádza na jednom mieste (§ 2 Trestného poriadku).¹¹⁷

Základnými zásadami trestného práva sú:

Zásada zákonnosti, t.j. nullum crimen sine lege, nulla poena sine lege (žadný trestný čin bez zákona, žiadny trest bez zákona) je pravidlom ústavnoprávnej úrovne, pretože „len zákon ustanoví, ktoré konanie je trestným činom a aký trest, prípadne iné ujmy na právach alebo majetku možno uložit' za jeho spáchanie“.¹¹⁸ Zásada nulla poena sine lege znamená princíp, podľa ktorého páchatel'a trestného činu možno postihnúť len konkrétnym trestom, ktorý výslovne stanovuje zákon.

Zásada subsidiarity trestnej represie predstavuje „ultima ratio“ pre zákonodarcu aj súd, tzn. že trestné právo má nielen zákonodarca ale aj právna prax využívať v prípade keď ostatné prostriedky napr. aj iných právnych odvetví už nestačia.

Zásada humanizmu sa prejavuje najmä v povahe záujmov, ktoré ochraňuje trestné právo. V zmysle tejto zásady chráni trestné právo demokratické hodnoty ako napr. život, zdravie, ľudskosť, dôstojnosť človeka a pod. Trestná represia by mala byť

¹¹⁶ IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitóriium trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 11.

¹¹⁷ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná časť*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 27.

¹¹⁸ Pozri čl. 49 Ústavy Slovenskej republiky.

repreziou rozumnou; štátne orgány sa musia nie len k páchatelovi trestného činu ale aj iným osobám zúčastneným na úkonoch správať ľudsky, bez diskriminácie a rešpektovať ich základné práva a slobody, ktoré im zaručuje ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“). S touto zásadou úzko súvisí aj *zásada primeranosti trestu z hľadiska druhu a výmery*.

Zásada individuálnej trestnej zodpovednosti fyzických osôb za spáchaný trestný čin. Z hľadiska koncepcie ide o zásady spolu s nasledujúcou zásadou o najdôležitejšie a vývojovo najstaršie zásady. Samotná definícia trestného činu (§ 8 Trestného zákona) predpokladá protiprávne konanie, ktorého znaky sú ustanovené Trestným zákonom. Trestná zodpovednosť sa vždy spája s konaním, ktorú porušuje alebo ohrozuje záujem chránený Trestným zákonom.

S účinnosťou od 1. júla 2016 zákon č. 91/2016 Z.z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb“) zaviedol kolektívnu zodpovednosť v trestných veciach, t.j. trestnú zodpovednosť právnických osôb. Základom tejto zásady zostáva trestná zodpovednosť fyzických osôb, pretože každá fyzická osoba nesie zodpovednosť za vlastné k a uložený trest by mal byť osobnou ujmom pre páchatel'a.¹¹⁹ V nadväznosti na vyššie uvedený právny predpis teória sformulovala nové zásady, ktoré sú uvedené v texte nižšie.

Zásada zodpovednosti za zavinenie vyjadruje, že bez zavinenia nemôže nastúpiť trestná zodpovednosť. Zavinenie je predpokladom pre naplnenie každej skutkovej podstaty trestného činu zo strany fyzickej osoby. Bez existencie formy zavinenia (úmyselného alebo nedbanlivostného zavinenia) ustanovenej v Trestnom zákone nemožno určitý skutok fyzickej osoby posudzovať ako trestný čin. „Zavinením je zároveň vyjadrená individuálna trestná zodpovednosť, keďže každý zodpovedá zásadne iba za to, čo svojim konaním zaviniť.“¹²⁰

¹¹⁹ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná časť*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016.s. 32.

¹²⁰ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné. Všeobecná časť*. Bratislava : IURA EDITION, 2006. s. 135.

Zásada trestnej zodpovednosti právnických osôb vychádza z už spomínaného zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb, podľa ktorého môže byť z taxatívne uvedených trestných činov¹²¹ zodpovedná aj právnická osoba.

Zásada súbežnej a nezávislej zodpovednosti fyzických a právnických osôb je vyjadrená v § 4 ods. 4 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb, t.j. trestná zodpovednosť právnickej osoby nie je podmienená vyvedením trestnej zodpovednosti voči fyzickej osobe.¹²²

Zásada pričítateľnosti činu právnickej osobe vyjadruje to, že páchatelovi (právnickej osobe) trestného činu sa pričíta porušenie alebo ohrozenie záujmu chráneného Trestným zákonom, a to spôsobom ustanoveným zákonom o trestnej zodpovednosti právnických osôb.¹²³

*Zásada prechodu trestnej zodpovednosti na právneho nástupcu právnickej osoby.*¹²⁴ Cieľom tejto zásady je zabrániť právnickej osobe, aby sa vyhla dôsledkom trestnej zodpovednosti napr. tým, že zmení svoju organizačnú štruktúru. Podľa tejto zásady trestná zodpovednosť právnickej osoby nezaniká vyhlásením konkurzu, vstupom do likvidácie, jej zrušením alebo zavedením nútenej správy. Trestná zodpovednosť právnickej osoby, ktorá bola zrušená, prechádza na všetkých jej právnych nástupcov.¹²⁵

Pojem trestný čin, druhy a triedenie trestných činov

Trestný zákon v § 8 definuje trestný čin ako „*protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v tomto zákone, ak tento zákon neustanovuje inak.*“ Z tejto definície je možné vyvodiť dve obligatórne podmienky, ktoré musia byť splnené súčasne a to protiprávnosť činu a znaky uvedené v Trestnom zákone.

¹²¹ Pozri § 3 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

¹²² IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitórium trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 11.

¹²³ Pozri § 6 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

¹²⁴ Bližšie pozri § 4 ods. 5, § 7 ods. 1 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

¹²⁵ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná časť*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016.s. 33.

Protiprávnosť činu je určitý prejav vôle, ktorým subjekt porušuje príkazy alebo zákazy ustanovené platným právom. Môžeme ho definovať aj ako „*nedovolené porušenie právneho poriadku štátu ako celku alebo ako nedovolené porušenie niektorého konkrétneho právneho predpisu, ktorý je súčasťou právneho poriadku.*“¹²⁶ Ide o také protispoločenské správanie, ktorého znaky uvádza Trestný zákon ako konkrétny trestný čin. „*Protiprávnym v zmysle trestnoprávnej úpravy sa stáva konanie, ktoré viedlo zákonodarcu k tomu, aby ho za trestný čin označil.*“¹²⁷

Formálne znaky, t.j. znaky uvedené v Trestnom zákone sú predovšetkým znaky skutkovej podstaty trestného činu nazývané v teórii trestného práva aj ako typové znaky trestného činu. Okrem typových znakov k „znakom uvedeným v Trestnom zákone“ v prípade páchatelov, ktorými sú fyzické osoby patria aj tzv. všeobecné znaky a to najmä zákonom ustanovený vek (§ 22 Trestného zákona) a pričetnosť (§ 23 Trestného zákona), pri páchateloch, ktorými sú právnické osoby napr. znaky súvisiace s pričítateľnosťou trestného činu právnickej osobe (§ 6 ods. 1 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb), znaky súvisiace s výpočtom právnických osôb, ktoré sú vylúčené z trestnej zodpovednosti (§ 5 ods. 1 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb).

Jednotlivým znakom skutkovej podstaty trestného činu sa podrobnejšie venujeme v ďalšej časti.

Druhy trestných činov. Trestné činy sa delia na *prečiny a zločiny*.¹²⁸

Podľa § 10 Trestného zákona je prečin trestný čin spáchaný z nedbanlivosti alebo úmyselný trestný čin, za ktorý Trestný zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby neprevyšujúcou päť rokov. Nejde o prečin, ak vzhľadom na spôsob vykonania činu a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, mieru zavinenia a pohnútku páchatel'a je jeho závažnosť nepatrná.

Podľa § 11 Trestného zákona je zločin úmyselný trestný čin, za ktorý Trestný zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej

¹²⁶ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná časť*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 81.

¹²⁷ MAŠĽANYOVÁ, D. a kol. *Trestné právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk s.r.o., 2011. s. 55.

¹²⁸ Pozri § 9 Trestného zákona.

sadzby prevyšujúcou päť rokov. O zločin ide aj vtedy, ak v prísnejšej skutkovej podstate prečinu spáchaného úmyselne je ustanovená horná hranica trestnej sadzby prevyšujúca päť rokov.

Osobitnou kategóriou zločinov je obzvlášť závažný zločin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s dolnou hranicou trestnej sadzby najmenej desať rokov.¹²⁹

Trestný čin nie je len dokonaný trestný čin ale za určitých okolností je ním aj príprava na zločin a pokus trestného činu (§ 13 a 14 Trestného zákona).¹³⁰

Triedenie trestných činov. Teória delí trestné činy podľa rôznych kritérií, napr.:

- podľa závažnosti na prečiny, zločiny a obzvlášť závažné zločiny;
- podľa konania na komisívne, pri ktorých sa vyžaduje aktivita, resp. činnosť na ich spáchanie a omisívne, ktoré sú spáchané opomenutím konania, resp. nekonaním;
- podľa formy zavinenia na tzv. dolózne – úmyselné trestné činy a tzv. kulpózne – trestné činy spáchané z nedbanlivosti;
- podľa spôsobeného následku na poruchové (priamo porušujú zákonom chránený záujem) a ohrozovacie (k ich dokonaniu postačí vyvolanie reálneho nebezpečenstva, nemusí dôjsť k ujme alebo škode);
- z časového hľadiska na pokračovacie,¹³¹ trváce¹³² a hromadné.¹³³

¹²⁹ Pozri § 11 ods. 3 Trestného zákona.

¹³⁰ IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitórium trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 22.

¹³¹ Podľa § 122 ods. 10 Trestného zákona sa za pokračovací trestný čin považuje, ak páchateľ pokračoval v páchaní toho istého trestného činu. Trestnosť všetkých čiastkových útokov sa posudzuje ako jeden trestný čin, ak všetky čiastkové útoky toho istého páchateľa spája objektívna súvislosť v čase, spôsobe ich páchania a v predmete útoku, ako aj subjektívna súvislosť, najmä jednotiaci zámer páchateľa spáchať uvedený trestný čin; to neplatí vo vzťahu k čiastkovým útokom spáchaným mimo územia Slovenskej republiky.

¹³² *Trváci trestný čin* spočíva v tom, že páchateľ vyvolá protiprávny stav, ktorý potom udržiava (§ 122 ods. 12 Trestného zákona). Trvanie môže byť dlhšie aj kratšie, vždy však musí byť pojmovým znakom určitej skutkovej podstaty trestného činu.

¹³³ Za *hromadný trestný čin* sa považuje jeho spáchanie viacerými činmi, ktoré samostatne ešte nie sú trestným činom. Trestnosť všetkých takých činov sa posudzuje spoločne (§ 122 ods. 11 Trestného zákona). Pri hromadných trestných činoch sa vyžaduje niekoľko aktov, aby bola naplnená skutková podstata trestného činu. Hromadnosť spočíva v konaní, nie v počte predmetov útoku.

Kritérií by mohlo byť určite viac, napr. na základe druhov trestných činov, subjektu, osoby páchatela, foriem trestnej súčinnosti.

Skutková podstata trestného činu a jej základné znaky

V teórii sa môžeme stretnúť s rôznymi definíciami skutkovej podstaty trestného činu. „*Pojem skutková podstata trestného činu možno definovať ako súhrn typových znakov, ktorými sa od seba odlišujú rôzne druhy trestných činov.*“¹³⁴

Skutková podstata trestného činu je súhrn konkrétnych obligatórných znakov (objekt trestného činu, objektívna stránka trestného činu, páchatel trestného činu, subjektívna stránka trestného činu), ktoré charakterizujú určité správanie ako trestný čin.

*Objektom trestného činu sú spoločenské vzťahy, ktoré sú chránené Trestným zákonom. Zvyčajne objekt nie je vyjadrený v Trestnom zákone a musíme ho odvodzovať prostredníctvom výkladu.*¹³⁵

Objekt môže byť

- všeobecný (rodový, generálny), ktorý určuje súhrn najdôležitejších záujmov, vzťahov a hodnôt chránených Trestným zákonom, t.j. práva a oprávnené záujmy fyzických osôb a právnických osôb, záujmy spoločnosti a ústavné zriadenie Slovenskej republiky;
- druhový (osobitný, skupinový) zoskupuje individuálne objekty rovnakého druhu (napr. život a zdravie). Predstavuje širšiu alebo užšiu skupinu príbuzných chránených záujmov, ktoré patria do tej istej oblasti a sú zoradené do jednotlivých hláv, resp. oddielov v osobitnej časti Trestného zákona;

¹³⁴ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné. Všeobecná časť*. Bratislava : IURA EDITION, 2006. s. 97.

¹³⁵ IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitórium trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 26.

- individuálny objekt (jednotlivý, špeciálny) je konkrétny spoločenský vzťah chránený konkrétnym ustanovením Trestného zákona. Je dôležitým znakom každej skutkovej podstaty trestného činu. Niekedy je vyjadrený výslovne a určite, ale v mnohých ustanoveniach nie je výslovne uvedený.¹³⁶

Význam objektu spočíva v jeho nenahraditeľnosti pri správnej kvalifikácii skutku, pretože čin, ktorý nenarušuje ani neohrozuje žiadne chránené hodnoty, nemôže byť trestným činom.

Od objektu skutkovej podstaty trestného činu treba odlišovať *hmotný predmet útoku*, ktorý je fakultatívnym znakom objektívnej stránky skutkovej podstaty trestného činu. Ak je v skutkovej podstate trestného činu výslovne uvedený, stáva sa povinným znakom (napr. pri trestnom čine krádeže „cudzia vec“). Niektoré trestné činy však predmet útoku nemajú (napr. neoznámenie trestného činu podľa § 340 Trestného zákona).¹³⁷

Objektívna stránka trestného činu vyjadruje vonkajšiu charakteristiku trestného činu. Povinnými (obligatórnymi) znakmi sú konanie, následok a ich príčinný vzťah (nexus causalis).

Konaním je prejav vôle v reálnom svete formou pohybu alebo zdržania sa pohybu (aktívny alebo pasívny prejav ľudskej vôle). Zahŕňa v sebe dve zložky: fyzickú (pohyb alebo zdržanie sa pohybu) a psychickú (vôľu), ktoré vytvárajú vnútornú jednotu. Konaním sa v zmysle § 122 ods. 1 Trestného zákona rozumie aj opomenutie takého konania, na ktoré bol páchateľ podľa okolností a svojich pomerov povinný.

Následkom sa rozumie porušenie alebo ohrozenie chránených spoločenských vzťahov. V trestnom práve hovoríme o nasledovných druhoch následkov:

- následok ako súčasť základnej skutkovej podstaty trestného činu,

¹³⁶ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná časť*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 111-115.

¹³⁷ IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitórium trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 25.

- ťažší následok ako súčasť znak kvalifikovanej skutkovej podstaty je okolnosťou, ktorá podmieňuje použitie vyššej trestnej sadzby, v porovnaní s následkom je svojím rozsahom závažnejší (napr. spôsobenie ťažkej ujmy na zdraví),
- iný obzvlášť závažný následok (napr. ak ide o spôsobenú škodu veľkého rozsahu),
- obzvlášť ťažký a ťažko napravitel'ný následok ide o následok mimoriadne závažného charakteru, ktorý sa spravidla nedá napraviť,
- škodlivý následok (zamedzenie alebo napravenie škodlivého následku je dôvodom zániku trestnosti trestných činov uvedených v § 85 Trestného zákona).

Príčinný vzťah medzi konaním a následkom (nexus causalis). Je to proces vnútorného prepojenia konania s následkom. Príčinou následku je len také konanie, bez ktorého by následok nikdy nenastal, resp. by nenastal spôsobom, ktorým nastal. Príčinná súvislosť môže mať charakter náhody (nepredvídateľnom priebehu), náhodilosti (za istých okolností alebo podmienok môže ale nemusí prebiehať určitým spôsobom) a nevyhnutnosti (musí za určitých podmienok dôjsť k určitému javu).

Fakultatívnymi znakmi objektívnej stránky skutkovej podstaty trestného činu sú hmotný predmet útoku, účinok, čas, miesto, spôsob spáchania činu.¹³⁸

Páchateľom (subjektom) trestného činu je ten, kto trestný čin spáchal sám. Môže nim byť fyzická osoba a právnická osoba za podmienok ustanovených osobitným predpisom.¹³⁹

Fyzickou osobou je každý človek od svojho narodenia až do smrti. Fyzická osoba môže byť páchatel'om trestného činu, ak v čase spáchania činu bola prítet'ná, mala viac ako štrnásť rokov (okrem konkrétnych výnimiek ustanovených v Trestnom zákone), bola rozumovo a mravne vyspelá a spĺňala osobitné znaky uvedené v Trestnom zákone, charakterizujúce páchatel'a.

¹³⁸ MAŠĽANYOVÁ, D. a kol. *Trestné právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk s.r.o., 2011. s. 77.

¹³⁹ Pozri § 19 Trestného zákona.

Príčetnosť¹⁴⁰ je podmienka, ktorá vyjadruje spôsobilosť páchatel'a byť trestne zodpovedným vzhľadom na jeho duševné schopnosti. V trestnom práve označuje duševný stav páchatel'a trestného činu v čase jeho spáchania, pričom nie sú negatívne ovplyvnené schopnosti páchatel'a rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie. Posúdenie príčetnosti, resp. nepríčetnosti páchatel'a je dôležité z hľadiska právnej zásady, že vôľa duševne chorého nemá právne účinky.

Zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti osoby na právne úkony nie je pre posudzovanie stavu nepríčetnosti rozhodujúcim kritériom. Otázka nepríčetnosti je otázkou právnou, o nej rozhodujú orgány činné v trestnom konaní na základe znaleckého posudku.

Právnická osoba ako subjekt trestného činu. Zákomom o trestnej zodpovednosti právnických osôb účinným od 1. júla 2016 bola do slovenského právneho poriadku zavedená priama alebo pravá trestnoprávna zodpovednosť právnických osôb. Tento zákon však nedefinuje právnickú osobu, ktorá môže byť trestne zodpovedná. V odbornej literatúre sa vyskytujú rôzne definície právnickej osoby. Vzhľadom na uvedené pri výklade budeme vychádzať z definície právnickej osoby ustanovenej v § 18 zákona č. 40/1964 Z.z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“), ktorý uvádza že, „*právnickými osobami sú združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy, iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon.*“

Právnickú osobu môžeme definovať ako určitú umelú právnu konštrukciu (vytvorenú právnym poriadkom), ktorá nedokáže tvoriť svoju vôľu bez fyzických osôb. Preto musí mať zákonom stanovený mechanizmus svojho konania, nakoľko bez fyzických osôb by, ako fiktívna osoba nedokázala konať (myslieť, mýliť sa, byť v omyle), s tým, že konanie zákonom stanovených fyzických osôb, ktoré konajú v mene právnickej osoby, sa potom právne považuje za konanie samotnej právnickej osoby, t.j. ide o konanie,

¹⁴⁰ Pojem „príčetnosť“ je v Trestnom zákone vymedzená iba v § 23 „ *kto pre duševnú poruchu v čase spáchania činu inak trestného nemohol rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie, nie je za tento čin trestne zodpovedný, ak tento zákon neustanovuje inak*“, čo v podstate vylučuje trestnú zodpovednosť.

ktoré je pričítané samotnej právnickej osobe.¹⁴¹ To napokon vyplýva aj zo znenia zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb, v ktorom je trestná zodpovednosť právnických osôb vybudovaná na zásade tzv. pričítateľnosti konania konkrétnej fyzickej osoby, ktorá koná v mene, v rámci činnosti právnickej osoby a jej konanie je možné pričítať samotnej právnickej osobe.

Vlastné konanie právnickej osoby predstavujú tie prejavy vôle, ktoré menom právnickej osoby vykonávajú ňou určené orgány alebo zástupcovia právnickej osoby ako fyzické osoby, pričom právne následky spojené s týmito prejavmi sa pričítajú priamo právnickej osobe ako subjektu práva.¹⁴²

Aby mohol byť trestný čin spáchaný právnickou osobou musí byť spáchaný v jej prospech, v jej mene, v rámci jej činnosti alebo jej prostredníctvom, ak konal štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, alebo konal ten, kto vykonáva kontrolnú činnosť alebo dohľad v rámci právnickej osoby, alebo konala iná osoba, ktorá je oprávnená zastupovať právnickú osobu alebo za ňu rozhodovať.¹⁴³ Inými slovami ustanovenie § 4 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb považujeme za najdôležitejšie ustanovenie, nakoľko stanovuje tzv. pričítateľnosť, t.j. ktorá fyzická osoba (či iná osoba) sa musí dopustiť protiprávneho konania, aby mohlo byť jej konanie pričítané samotnej právnickej osobe a aby mohla byť voči nej vyvodená trestná zodpovednosť za spáchanie trestného činu.

*„Páchatelom trestného činu je právnická osoba, ktorej sa pričíta porušenie alebo ohrozenie záujmu chráneného Trestným zákonom spôsobom ustanoveným týmto zákonom“.*¹⁴⁴

Subjektívna stránka trestného činu predstavuje vnútornú stránku trestného činu, pretože zahŕňa znaky súvisiace s psychikou páchatel'a. Obligatórnym znakom subjektívnej stránky je zavinenie a fakultatívnymi znakmi obsiahnutými v niektorých

¹⁴¹ TURAYOVÁ, Y. a kol. *Trestná zodpovednosť právnických osôb*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 57.

¹⁴² KAPIŠOVSKÁ, A. Nová právna úprava trestnej zodpovednosti právnických osôb. In *Justičná revue*, roč. 68, 2016, č. 1, s. 10.

¹⁴³ Pozri § 4 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

¹⁴⁴ Pozri § 6 ods. 1 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

skutkových podstatách sú motív alebo cieľ (účel) spáchania trestného činu (napr. s cieľom donútiť iného, aby niečo konal, opomenul alebo strpel, v úmysle zmocniť sa cudzej veci, v úmysle spôsobiť inému škodu a pod.). *„Znaky subjektívnej stránky trestného činu možno charakterizovať ako produkty rozličných ľudských zmyslových vnemov, skúseností, citov, predstáv a iných rozumových procesov, ktoré sa prejavujú, resp. odrážajú vo vonkajšom svete, kde vyúsťujú do objektívnych znakov trestného činu.“*¹⁴⁵

Najvýznamnejším znakom subjektívnej stránky je zavinenie. *„Zavinenie je vnútorný psychický vzťah páchatel'a k podstatným zložkám trestného činu“*¹⁴⁶. Podľa inej definície *„zavinenie je vnútorný psychický vzťah páchatel'a k objektívnym znakom trestného činu alebo k podstatným náležitostiam skutku“*.¹⁴⁷

Zavinenie je vybudované na zložke

- intelektuálnej (vedomostnej) - ide o vedomie skutočné, aktuálne, ale aj potenciálne a možnosť takého vedomia, avšak nepatrí sem vedomie utvorené na základe vnímania až po čine;
- a na zložke vôľovej, ktorá zahŕňa chcenie ako aj uzrozenie so zamýšľaným následkom.

Na týchto dvoch zložkách sú v Trestnom zákone vybudované dve formy zavinenia (úmyselné a nedbanlivostné), pričom rozlíšenie medzi nimi sa robí prostredníctvom vôľovej zložky. Vôľová zložka, ako stránka duševného života páchatel'a môže kolísať a to medzi pevným rozhodnutím, nádejou, schvaľovaním až k úplnej ľahostajnosti. Úmyselné zavinenie¹⁴⁸ obsahuje vždy vedľa vedomostnej zložky aj zložku vôľovú, pričom

¹⁴⁵ KUBIČKA, R. *Subjektívna stránka trestného činu*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 15.

¹⁴⁶ ŠÁMAL, P. a kol. *Trestný zákon*. 6. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 48.

¹⁴⁷ IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné. Všeobecná časť*. Bratislava : IURA EDITION, 2006. s. 135.

¹⁴⁸ Ustanovenie § 15 Trestného zákona definuje úmyselné zavinenie, podľa ktorého trestný čin je spáchaný úmyselne, ak páchatel' chcel spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom, alebo vedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť, a pre prípad, že ho spôsobí, bol s tým uzrozený.

u nedbanlivostného zavinenia¹⁴⁹ vôľová zložka chýba. Kritérium vôle je teda rozhodujúcim kritériom na rozlíšenie foriem zavinenia (úmyslu a nedbanlivosti), pretože je podstatný rozdiel predovšetkým v tom, či páchatel' následok chcel (alebo s ním bol aspoň uzrozmenný) alebo ho nechcel. Kritériá vedomia a vôle nie je možné stavať proti sebe, ale je potrebné ich spájať.

2.3.3.2. Trestné činy v oblasti nezákonného zamestnávania migrujúcich osôb

V podmienkach právneho poriadku SR sú zakotvené viaceré formy nelegálneho zamestnávania. Na dennej báze odhaľované orgánmi inšpekcie práce v súvislosti s potieraním nelegálneho zamestnávania sú prípady využívania závislej práce fyzickej osoby

- bez založenia pracovnoprávneho vzťahu a to buď právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom alebo
- pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou vznikne, ale absentuje splnenie oznamovacej povinnosti prihlásiť zamestnanca do registra sociálnej poisťovne najneskôr pred začatím výkonu jeho činnosti.

Analýzou právneho rámca sme dospeli k záveru, že tieto protiprávne konania v prípadoch nezákonného zamestnávania osôb, ktoré sú občanmi členských štátov Európskej únie nezakladajú skutkovú podstatu žiadneho z trestných činov.

¹⁴⁹ Definícia zavinenia z nedbanlivosti je obsiahnutá v § 16 Trestného zákona, podľa ktorého je trestný čin spáchaný z nedbanlivosti, ak páchatel' vedel, že môže spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí, alebo nevedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mal a mohol.

Iný právny stav nastáva v prípade nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín. Prvou odlišnosťou, v porovnaní so zamestnáváním občanov členských štátov Európskej únie, kde sa správneho deliktu porušenia zákazu nelegálne zamestnávať môže dopustiť iba právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, pri zamestnávaní príslušníkov tretích krajín sa ho dopúšťa už samotná fyzická osoba, ktorá ich prácu využíva, bez splnenia zákonom stanovených podmienok. Druhou odlišnosťou, zistenou analýzou príslušných ustanovení Trestného zákona je, že nelegálne zamestnávanie príslušníkov tretích krajín môže zakladať skutkovú podstatu konkrétnych trestných činov.

Na obrázku nižšie popisujeme postup preverovania legálnosti zamestnávania príslušníkov z tretích krajín.

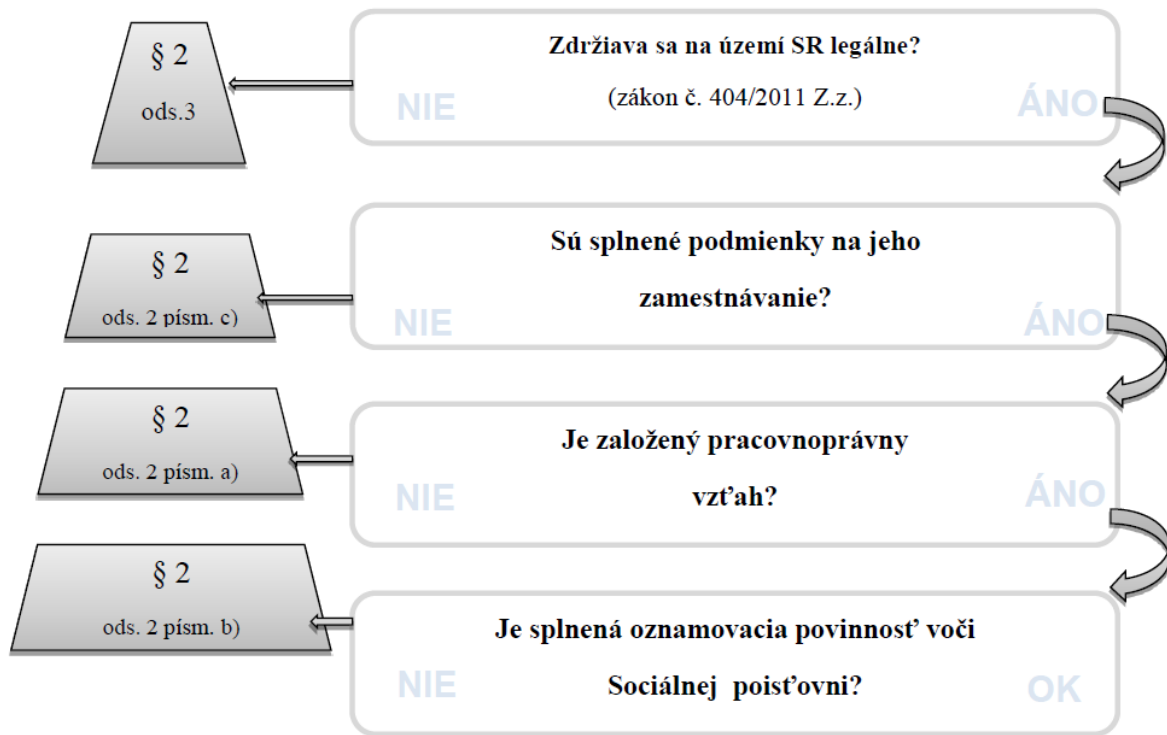
Obrázok č.4

Postup pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín

NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE podľa

Výkon práce





Zdroj: autor

Z obrázku je zrejmé, že v prvom rade sa zisťuje legálnosť pobytu osoby z tretej krajiny na našom území. Ak sa osoba na území Slovenskej republiky zdržiava v rozpore so zákonom č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov, ten kto takúto osobu zamestnáva sa dopúšťa nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o NP a NZ“).

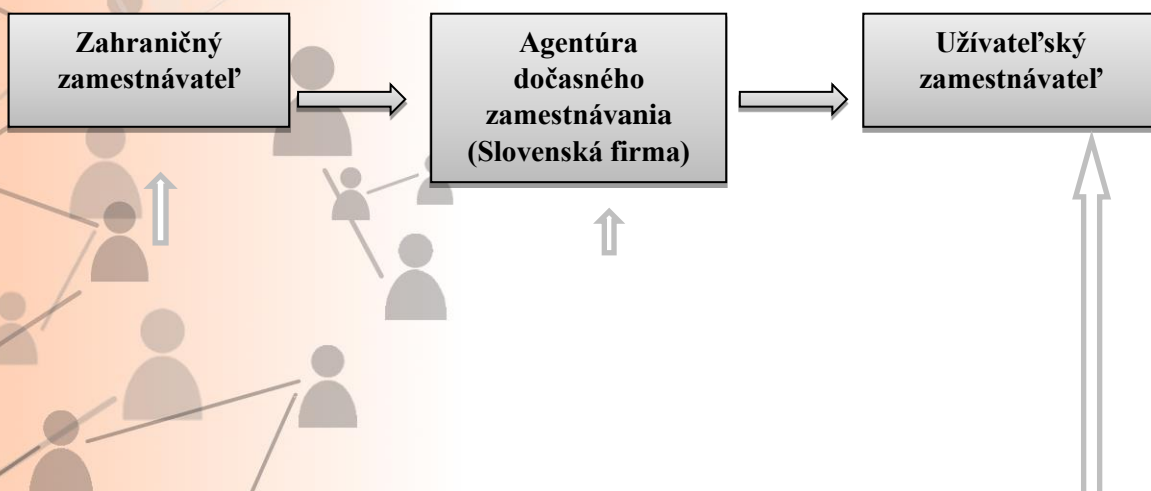
Ak je pobyt takejto osoby legálny zisťuje sa splnenie ďalších podmienok na jeho zamestnávanie v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. V prípade zistenia, že osoba pracuje na našom území v rozpore s podmienkami zamestnávania, nie je podstatné, či pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom (osobou z tretej krajiny) vznikol. Ide o nelegálne zamestnávanie podľa § 2 ods. 2 písm. c) zákona o NP a NZ.

Ak má osoba legitímne právo na zamestnanie zisťuje sa splnenie ďalších podmienok (existencia pracovnoprávneho vzťahu, za predpokladu, že tento vznikol, splnenie si oznamovacej povinnosti voči Sociálnej poisťovni zamestnávateľom).

Nelegálne zamestnávanie osôb tretích krajín sa vyskytuje v praxi prevažne v troch formách.

Príslušníka tretej krajiny nelegálne zamestná zahraničná právnická osoba, ktorá následne cez sprostredkovateľa (subjekt podnikajúci na Slovensku) prideliť prácu objednávateľovi, tzv. užívateľskému zamestnávateľovi, usadenému v Slovenskej republike. Celý proces od naboru osôb v tretích krajinách, cez ich prepravu, zabezpečenie ubytovania, prípadne vybavenia povolení na prácu v krajinách Európskej únie s benevolentnejšími podmienkami (ale bez možnosti pracovať na území Slovenskej republiky) organizujú väčšinou osoby s riadiacim kontaktom na zahraničného zamestnávateľa a sprostredkovateľa (agentúru dočasného zamestnávania) a tá ich následne ponúkne odberateľovi práce. Spáchanie konkrétnych správnych deliktov jednotlivými subjektmi v reťazci uvádzame v nasledujúcom obrázku.

Obrázok č.5
Reťazenie nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín



Správny delikt – porušenie
 § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z.

osoby sa nachádzali na našom území v rozpore s osobitným predpisom, na základe toho boli vyhostení zo strany CP. Na základe vyhostenia IP skonštatoval porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania

§3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z.

zamestnávateľ neprihlásil svojich zamestnancov do registra sociálnej poisťovne, čím sa dopustil porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania

Správny delikt – porušenie

§ 58 ods. 3 Zákonníka práce

užívateľský zamestnávateľ nemôže prideleného zamestnanca dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi, porušený tzv. „zákaz reťazenia“

Správny delikt – porušenie

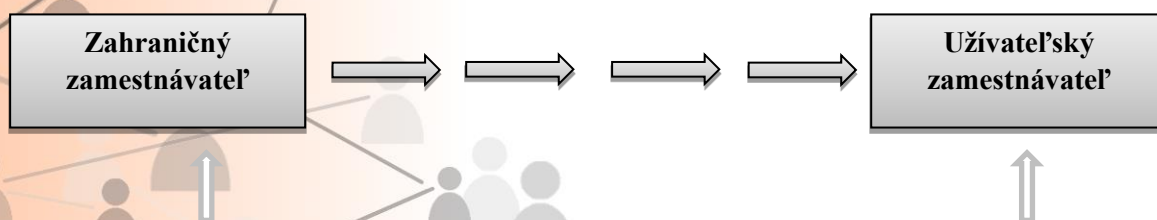
§ 7b ods. 5 zákona č. 82/2005 Z.z.

Zodpovednosť za nelegálne zamestnávania tým, že zamestnávateľ prijal službu alebo prácu od subjektu, ktorý sa dopustil porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania

Zdroj: autor

Druhou formou nelegálneho zamestnávania osôb tretích krajín charakterizuje to, že v reťazci medzi zahraničným subjektom, ktorý organizuje celý proces nezákonného zamestnávania týchto osôb už nefiguruje sprostredkovateľ (agentúra dočasného zamestnávania) ani iný právny subjekt. Zahraničný zamestnávateľ priamo prideliuje svojich zamestnancov koncovému užívateľskému zamestnávateľovi.

Obrázok č.6 Nelegálne zamestnávanie príslušníkov tretích krajín bez sprostredkovateľa



Správny delikt – porušenie

§ 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z.

(osoby sa nachádzali na našom území v rozpore s osobitným predpisom, na základe toho boli vyhostení zo strany CP. Na základe vyhostenia IP skonštatoval porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania)

§ 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z.

Správny delikt – porušenie

§ 7b ods. 5 zákona č. 82/2005 Z.z.

Zodpovednosť za nelegálne zamestnávanie tým, že zamestnávateľ prijal službu alebo prácu od subjektu, ktorý sa dopustil porušenia zákazu

Zdroj: autor

C) Tretia forma nelegálneho zamestnávania príslušníkov tretích krajín spočíva v ich priamom, nezákonnom zamestnaní podnikateľským subjektom usadeným v Slovenskej republike. Ten priamo, mimo sprostredkovania práce alebo služby iným subjektom, vyhľadá, resp. kontaktuje osoby štátnej príslušnosti tretích krajín a v rozpore s právnym predpisom využíva ich prácu na našom území.¹⁵⁰

Sprostredkovatelia práce (subjekty, ktoré prácu ďalej reťazia) porušujú zákon v tom, že prijali výkon prác od dočasne k nemu pridelených kontrolovaných fyzických osôb v zistených dňoch, ktorú následne v zistených dňoch dodali formou dočasného pridelenia kontrolovaných zamestnancov užívateľskému zamestnávateľovi, čím porušili ustanovenie § 58 ods. 3 Zákonníka práce.

¹⁵⁰ Vo všetkých troch formách subjekty, ktoré sa dopúšťajú nelegálneho zamestnávania osôb z tretích krajín porušia väčšinou zákaz nelegálneho zamestnávania tým, že vo vymedzených dňoch využívajú závislú prácu týchto fyzických osôb a buď, že si nesplnia povinnosť prihlásiť kontrolovaných zamestnancov do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia podľa § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov najneskôr do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, čím porušujú § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. b) zákona zákon o NP a NZ, alebo sa tieto osoby zdržiavajú na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom (zákon o pobyte cudzincov, resp. zákon o azyle), čím osoba, ktorá ich zamestnávala porušila § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákon o NP a NZ.

Subjekt, ktorý prácu prostredníctvom nelegálne zamestnaných príslušníkov tretích krajín prijal, sa dopustil porušenia zákazu prijatia takejto práce, tým že prijal v zistených dňoch, na konkrétnom pracovisku prostredníctvom vykonávania závislej práce konkrétnymi fyzickými osobami, štátnymi príslušníkmi tretej krajiny, ktoré nelegálne zamestnával v konkrétnych dňoch dodávateľ resp. sprostredkovateľ prác, čím porušil ustanovenie § 7b ods. 5 písm. b) zákona o NP a NZ.

Na základe vyššie uvedených skutočností možno konštatovať, že za určitých zákonom stanovených podmienok by mohlo ísť o naplnenie skutkovej podstaty trestného činu podľa § 356 Trestného zákona.¹⁵¹ Ide o jednu z foriem trestného činu prevádzachstva.

Objektom tohto trestného činu je záujem Slovenskej republiky, Európskej únie a zmluvných štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore, aby sa štátne hranice prekračovali v súlade so zákonom a medzinárodnými predpismi a aby sa na území týchto štátov zdržiavali a zamestnávali osoby len legálne.

Objektívnou stránkou trestného činu je konanie páchatel'a, ktorý v úmysle získať pre seba, alebo iného priamo či nepriamo finančnú výhodu, alebo inú materiálnu výhodu tým, že umožní zotrvať (napr. tým, že ubytuje takúto osobu), pomáha zotrvať (napr. zabezpečí stravu takejto osobe), umožní nedovolené sa zamestnať (napr. sám nelegálne zamestná) alebo pomáha nedovolené sa zamestnať (napr. sprostredkovaním práce).

Z hľadiska subjektívnej stránky ide o úmyselný trestný čin, pretože páchatel' musí mať vedomosť o tom, že umožňuje zotrvať alebo sa zamestnať, pomáha zotrvať alebo pomáha sa zamestnať.

Páchatel'om tohto trestného činu môže byť fyzická aj právnická osoba. V popísaných prípadoch by sme ako páchatel'ov mohli označiť osoby sprostredkovateľa

¹⁵¹ „Kto v úmysle získať pre seba, alebo iného priamo či nepriamo finančnú výhodu, alebo inú materiálnu výhodu osobe, ktorá nie je občanom Slovenskej republiky alebo občanom iného členského štátu Európskej únie alebo občanom zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo nemá trvalý pobyt na ich území, umožní, alebo pomáha zotrvať, alebo sa nedovolené zamestnať na území Slovenskej republiky, iného členského štátu Európskej únie alebo zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore, potrestá sa odňatím slobody na dva roky až osem rokov.“

prác, t.j. osoby zabezpečujúcej reťazenie práce a napomáhanie nezákonného zamestnávania a užívateľského zamestnávateľa (odberateľa prác), za predpokladu v úmysle získať výhodu a za podmienky, že o nezákonnom zamestnávani dodávateľa príslušníkov tretích krajín mohli mať vedomosť.

Osoba, u ktorej sa zistilo nelegálne zamestnávanie využívaním závislej práce fyzickej osoby, ktorá sa na území Slovenskej republiky nachádza nelegálne (správny delikt), sa dopúšťa zároveň spáchania trestného činu neoprávneného zamestnávania podľa § 251a Trestného zákona.¹⁵² Skutková podstata tohto trestného činu je vymedzená nasledovne: *„Kto neoprávnene zamestná osobu, ktorá sa na území Slovenskej republiky zdržiava v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, hoci bol za obdobný čin v predchádzajúcich dvadsiatich štyroch mesiacoch postihnutý, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky.“*

Za objekt tohto trestného činu sa považuje záujem na zabránení nelegálnej migrácii a ochrana pracovného trhu pred zamestnávaním osôb tretích krajín.

Páchateľ bude trestne zodpovedný vtedy ak zamestná osobu, ktorá sa na území Slovenskej republiky zdržiava nelegálne. Môže ním byť fyzická aj právnická osoba. Podmienkou trestnej zodpovednosti bude predchádzajúce postihnutie za priestupok na úseku práce a sociálnych vecí. Protiprávnym konaním je neoprávnené zamestnávanie osôb tretích krajín s nelegálnym pobytom na našom území. Subjektívna stránka predpokladá zavinenie vo forme úmyslu.

2.3.3.3 Trestné činy vyskytujúce sa niektorých oblastiach pracovnoprávných vzťahov.

Trestné činy v oblasti odmeňovania zamestnancov

¹⁵² Táto skutková podstata bola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná po prijatí Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2009/52/ES, ktorou boli stanovené minimálne normy, sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

Ústava v čl. 36 zaručuje zamestnancom právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. V nadväznosti na uvedené, zákonodarca zamestnancom garantuje prostredníctvom zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov minimálnu mzdu. Výška minimálnej mzdy je určená Nariadením vlády SR č. 300/2018 Z.z., ktoré ustanovuje sumu minimálnej mzdy pre rok 2019 na úrovni 520 Eur pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, a u zamestnancov odmeňovaných hodinovo pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase je na úrovni 2,989 Eur za hodinu. Suma minimálnej mzdy na rok 2020 bola schválená na úrovni 580 Eur pri mesačnom odmeňovaní, resp. 3,333 Eur pri odmeňovaní hodinovou mzdou. Pod minimálnou mzdou možno chápať najnižšiu možnú mzdu, ktorá musí byť zamestnancovi poskytnutá za plný pracovný úväzok.

Oblasť odmeňovania v pracovnom práve možno radiť medzi najcitlivejšie, nakoľko neposkytnutie nárokovateľných zložiek mzdy má priamy dopad na súkromný život každého zamestnanca. Nesplnením, resp. zanedbaním povinností a záväzkov zo strany zamestnávateľa voči zamestnancom môžu byť za určitých zákonom stanovených podmienok naplnené znaky skutkovej podstaty jedného z majetkových trestných činov a to trestného činu nevyplatenie mzdy a odstupného (§214 Trestného zákona). Takéto prípady sa v praxi vyskytujú pomerne často.

„Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“

Objektom predmetného trestného činu je právo zamestnanca na mzdu, plat, odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktoré má zamestnanec zákonný nárok v zmysle pracovnej zmluvy alebo podľa všeobecne záväzného predpisu (napr.

právo na odstupné podľa § 76 Zákonníka práce). V prípade ich neposkytnutia ide o obohatenie sa na škodu cudzieho majetku.

Základnou podmienkou trestnosti je, aby zamestnávateľ mal v deň splatnosti finančné prostriedky na vyplatenie nárokov. Ak ale zamestnávateľ finančné prostriedky nevyhnutne potreboval na zabezpečenie svojej činnosti trestného činu sa nedopustí. K tomuto považujeme za potrebné uviesť, že ak si zamestnávateľ svoju povinnosť dodatočne splnil a toto jeho konanie nemalo trvalo nepriaznivé následky na zamestnanca trestnosť trestného činu zanikne.

V prípade trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného hovoríme o tzv. špeciálnom subjekte, tzn., že páchatelom môže byť iba štatutárny orgán právnickej osoby, prokurista právnickej osoby, alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom alebo ich prokuristom. Z hľadiska subjektívnej stránky sa predpokladá zavinenie vo forme úmyslu. V tejto časti práce podrobnejšie popisujeme konkrétne prípady nevyplatenia rôznych peňažných plnení, na ktoré má zamestnanec nárok vyskytujúce sa v praxi.

Neposkytnutie mzdy vo výške minimálneho mzdového nároku

V zmysle všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi mzdu vo výške minimálneho mzdového nároku určeného zákonom pre príslušný stupeň náročnosti práce a to podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca v rámci dohodnutého druhu práce vyžaduje. Inak povedané, minimálnou mzdou nemôže byť odmeňovaný ktorýkoľvek zamestnanec, ale iba zamestnanec, ktorého najnáročnejšia pracovná činnosť požadovaná zamestnávateľom zodpovedá výkonu pomocných, prípravných a manipulačných prác vykonávaná podľa presných pokynov a postupov.

Napríklad zamestnankyňa na pracovnej pozícii upratovačka vykonávajúca manipulačné, pomocné práce podľa presných postupov môže byť odmeňovaná minimálnou mzdou, avšak zamestnanec od ktorého sa požaduje aby vykonával napr. práce spojené s hmotnou zodpovednosťou (predavačka, pokladníčka), alebo zamestnanec od ktorého sa vyžaduje odborná spôsobilosť na činnosť (vodič vozidla,

obsluha motorového vozíka) už musia byť odmeňovaný mzdou o 20 % vyššou. Zamestnancovi, ktorý napr. riadi jednoduché procesy u zamestnávateľa (majster vo výrobe) musí zamestnávateľ vyplácať mzdu o 40 % vyššiu ako je minimálna mzda a to i napriek tomu, že by si boli bývali dohodli v pracovnej zmluve mzdové podmienky na úrovni minimálnej mzdy.

V prípade, ak dozorný orgán štátu zistí, že zamestnávateľ si neplní povinnosť poskytovať mzdu vo výške minimálneho mzdového nároku ide o *správny delikt*.

Formulácia správneho deliktu: *Zamestnávateľ neposkytol zamestnancom (administratívni pracovníci) v presne vymedzenom období, mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta, čím porušil § 120 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnanec vykonával administratívne práce spojené s hmotnou zodpovednosťou a prácou s finančnými prostriedkami. Zamestnávateľ neposkytol tomuto zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku prislúchajúcemu najmenej druhému stupňu náročnosti práce podľa charakteristiky stupňov náročnosti práce, ktoré tvoria prílohu č.1 Zákonníka práce.*

Vyššie uvedené skutočnosti, ktoré boli zistené nasvedčujú tomu, že v prípade neposkytovania mzdy vo výške minimálneho mzdového nároku mohla byť naplnená skutková podstata trestného činu v zmysle § 214 ods. 1 Trestného zákona.

I keď minimálny mzdový nárok predstavuje nárokovateľnú zložku mzdy zamestnanca, z hľadiska subjektívnej stránky skutkovej podstaty trestného činu sa vyžaduje úmyselné zavinenie.

Právny názor na trestnosť činu neposkytnutia mzdy vo výške minimálneho mzdového nároku nie je v praxi ustálený. Obzvlášť za predpokladu, že so zamestnancom, ktorému v zmysle Zákonníka práce prislúcha mzda vyššia ako minimálna mzda, sa zvyčajne dohodne v pracovnej zmluve pri vzniku pracovného pomeru minimálna mzda. Otáznou je prejav vôle zamestnanca, či vyjadril súhlas s minimálnou mzdou. V zmysle pracovného práva právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdá svojho práva, je

neplatný. V tomto kontexte sa nároku na minimálny mzdový nárok zamestnanec nemôže vzdať, no zostáva otáznou pre ustálenie právnej praxe, či poskytnutie dohodnutej minimálnej mzdy namiesto zákonom požadovaného minimálneho mzdového nároku nezakladá trestnoprávnu zodpovednosť. Zo skúseností je možné uviesť, že orgány činné v trestnom konaní vyžadujú v prípade zistenia orgánom vykonávajúcim dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, aby im takéhoto konania zamestnávateľa boli oznamované.

Neposkytnutie mzdy za prácu nadčas jej zohľadnením vo mzde

Zákonník práce v § 121 ods. 1 stanovuje, že za prácu nadčas patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj minimálne 25 % mzdové zvýhodnenie.

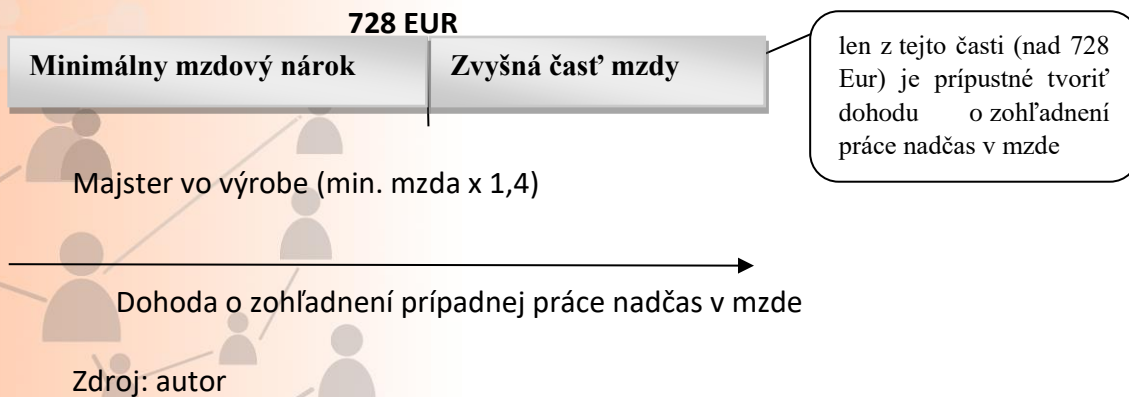
Pri taxatívne vymedzených činnostiach je prípustná písomná dohoda zamestnávateľa a zamestnanca o tom, že vo výške mzdy im bude zohľadnená prípadná práca nadčas. Zohľadnených môže byť max. 150 hodín nadčasovej práce v kalendárnom roku. Nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie im zaniká a nemajú právo ani na poskytnutie náhradného voľna.

Zákon pripúšťa možnosť uzatvoriť dohodu o nadčasovej práci vo mzde v úhrne najviac 150 hodín ročne s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo jeho člena, s vedúcimi zamestnancami v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ďalej so zamestnancami vykonávajúcimi koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti a zamestnancami, ktorí riadia, organizujú alebo koordinujú zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.

Považujeme za nevyhnutné vysvetliť, že okrem obmedzenia prípustnosti nadčasovej práce vo mzde len na určitú skupinu osôb, aj týmto je vo výške mzdy možné zohľadňovať len tie nadčasové hodiny, za ktorých nárok na odmeňovanie je premietnutý do sumy mzdy v časti prekračujúcej minimálne mzdové nároky vyplývajúce z § 120 Zákonníka práce. Chceme tým upriamiť pozornosť na dôležitú skutočnosť a to, že napr. u vedúceho zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mzdou len vo výške

minimálneho mzdového nároku, nie je možné zohľadniť vo výške mzdy žiadnu nadčasovú hodinu.

Obrázok č.7 Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde



V praxi sa pomerne často vyskytujú prípady, že i napriek existencii dohody o zohľadnení nadčasovej práce vo výške mzdy, sa od zamestnancov pravidelne požaduje výkon práce „od rána do noci“. Zamestnávateľa opomínajú povinnosť, že práca nadčas nad 150 hodín v kalendárnom roku musí byť riadne zúčtovaná a zaplatená zamestnancom, ktorí prvých 150 hodín nadčasov už majú vo mzde zahrnuté. Teda i pri dohode so zamestnancom, že výška mzdy obsahuje už prípadné nadčasy, hodiny práce nadčas prekračujúcej stanovenú hranicu, už musia byť zaplatené spolu aj so mzdovým zvýhodnením.

Špecifiká badať v praxi aj pri poskytovaní pracovného voľna za prácu nadčas. Mnohokrát sa deje to, že zamestnávateľa nariaďujú po vykonanej práci nadčas čerpanie náhradného voľna, čo zákon nepripúšťa. Zamestnanec je takým jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa pripravený o mzdové zvýhodnenie za nadčas. Je potrebné mať na zreteli, že u zamestnancov v pôsobnosti Zákonníka práce nie je možné nariaďiť čerpanie náhradného voľna. Takýto postup je nezákonný a poškodzuje zamestnancov na ich právom chránených záujmoch. Zákon vyžaduje preukázanie dohody o čerpaní náhradného voľna so zamestnancom. Ak už príde k preukázateľnému súhlasu na jeho čerpanie zo strany zamestnanca, je povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť mu

náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, pokiaľ sa zamestnávateľ zo zamestnancom nedohodli na dlhšej lehote, v ktorej sa náhradné voľno za nadčas vyčerpá.

Skutkovo vymedzenými konaniami zamestnávateľa vyskytujúcimi sa v súčasnosti v praxi, ktoré uvádzame v tejto časti práce, dochádza k nevyplateniu mzdy za prácu nadčas, resp. k nevyplateniu mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas. V prípade úmyselného konania, ide vo vyššie uvedených praktických príkladoch o naplnenie skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy v zmysle § 214 ods. 1 Trestného zákona, za predpokladu, že v deň ich splatnosti zamestnávateľ mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie svojej činnosti, alebo tiež, ak vykonal opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov.

Neposkytnutie mzdy a k nej prislúchajúcich mzdových zvýhodnení a náhrady mzdy

Zamestnávateľ je povinný v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce poskytovať zamestnancom popri dosiahnutej mzde aj ďalšie plnenia. Pre veľký rozsah podmienok potrebných na splnenie zákonnej povinnosti poskytovať finančné nároky podrobne rozoberieme len niektoré z nich.

V aplikačnej praxi dochádza pomerne často k zámene pojmu „zamestnanec pracujúci v noci“ s pojmom „nočná práca“. V zmysle zákona je zamestnanec pracujúci v noci zamestnanec vykonávajúci práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci (min. 3 hod. po sebe nasledujúce), alebo sa u nich predpokladá odpracovanie 500 hodín práce v noci za rok. Zamestnávatelia sa obhajujú tým, že neposkytujú mzdové zvýhodnenia za prácu v noci, pretože nemajú zamestnancov 500 hodín ročne pracujúcich v noci a ani u nich nikto neodpracuje pravidelne tri a viac hodín po sebe nasledujúcich a nemajú zamestnancov pracujúcich v noci. Právny rámec však charakterizuje „zamestnanca pracujúceho v noci“ za iným účelom. Súvisí to

s povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom podrobenie sa posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci. Na druhej strane o nočnú prácu ide vždy, ak je vykonávaná medzi 22. hodinou a 6. hodinou a patrí za ňu mzdové zvýhodnenie 30 % z minimálnej mzdy.

V prípade nočnej práce patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie 30 % z minimálnej mzdy. Je nutné si uvedomiť rozdiel výpočtu tohto mzdového zvýhodnenia, ktorý sa odvíja nie od výšky mzdy zamestnanca (priemerného zárobku), ale od sumy minimálnej mzdy. Z toho vyplýva, že zamestnanec v pôsobnosti Zákonníka práce má na rozdiel od osôb vo verejnej a v štátnej službe mzdové zvýhodnenie za prácu v noci rovnaké, či má iba minimálnu mzdu, alebo je odmeňovaný niekoľko tisíc eurou mzdou.

V praxi sa najčastejšie stretávame s nasledovnými správnymi deliktami v oblasti neposkytnutia mzdy a k nej prislúchajúcich mzdových zvýhodnení a neposkytnutia rôznych foriem náhrad mzdy a to napr., že zamestnávateľ

- neposkytol zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 30 % minimálnej mzdy za každú hodinu nočnej práce vykonávanej v príslušnom mesačnom období, čím porušil § 123 ods. 1 Zákonníka práce,
- neposkytol zamestnancovi mzdu a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku za prácu vykonávanú vo sviatok, čím porušil § 122 ods. 1 Zákonníka práce,
- neposkytol zamestnancom mzdu a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % ich priemerného zárobku za prácu nadčas, čím porušil § 121 ods. 1 Zákonníka práce. (*Zamestnávateľ sa so zamestnancom nedohodol na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, čerpacie náhradného voľna nariadil.*),
- neposkytol zamestnancovi náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku v sume jeho priemerného zárobku, čím porušil § 116 ods. 1 Zákonníka práce,
- vyplatil zamestnancovi za nevyčerpanú časť dovolenky náhradu mzdy napriek tomu, že vykonával prácu, čím porušil § 116 ods. 3 Zákonníka práce a zároveň neposkytol zamestnancom za vykonanú prácu časť mzdy, čím

porušil § 118 ods. 1 Zákonníka práce. (*Zamestnávateľ v mzdových listoch a na výplatných páskach vykázal zamestnancom čerpanie dovolenky a vyplatil im náhradu mzdy za dovolenku, avšak zamestnanci vykonávali prácu a dovolenku nečerpali, čím došlo k neposkytnutiu časti mzdy za všetky odpracované hodiny v príslušnom mesiaci.*),

- nevyplatil zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok, čím porušil § 129 ods. 3 v nadväznosti na § 116 ods. 3 Zákonníka práce.

Za predpokladu úmyselného konania štatutárnym orgánom právnickej osoby, alebo fyzickou osobou ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokuristom a za podmienky že v deň splatnosti vyššie uvedených finančných nárokov uvedené osoby mali peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotrebovali na zabezpečenie svojej činnosti, alebo tiež, ak vykonali opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, budú v prípade správnych deliktov nevyplatenia mzdy, mzdových zvýhodnení a náhrad mzdy uvedených vyššie, naplnené všetky znaky skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214 ods. 1 Trestného zákona.

Trestné činy v oblasti zúčtovania miezd

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 99 Zákonníka práce viesť skutočnú evidenciu pracovného času tak, aby zaznamenal začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec prácu vykonával a následne má zamestnávateľ povinnosť zúčtovať všetky mzdové nároky zamestnanca, vypočítať z nich všetky zákonom stanovené daňové a odvodové povinnosti.

V praxi sa stretávame s prípadmi vo viacerých odvetviach národného hospodárstva, kde dochádza k skresľovaniu údajov o skutočne odpracovanom pracovnom čase zamestnancami a nahrádzaniu časti mzdových nárokov, ktoré sú odvodovo a daňovo zaťažené, inými finančnými atribútmi, ktoré nie sú daňovo a odvodovo zaťažené. Ide o prípady, kedy sú namiesto časti mzdy, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok poskytnuté v prislúchajúcej výške cestovné náhrady. V iných prípadoch je táto časť mzdy nahradená poskytnutím náhrad za používanie vlastného náradia a predmetov, alebo sú dokonca vyplatené tieto peniaze priamo „na ruku“. Ani v prípade cestovných náhrad, ani pri náhradách za používanie vlastného náradia, či vlastných predmetov zamestnancami, nie sú tieto náhrady odvodovo a daňovo zaťažené zákonom.

Rovnaký stav je v prípade platby mzdy „na ruku“. Tieto podvodné konania priamo zasahujú do oblasti pracovného času v nadväznosti na mzdové predpisy v pracovnoprávných vzťahoch.

V uvedených prípadoch sa zamestnávateľa dopúšťajú okrem správnych deliktov aj trestných činov, ktoré podľa systematiky Trestného zákona spadajú pod trestné činy daňové. Druhovým objektom daňových trestných činov je najmä riadne fungovanie trhovej ekonomiky a riadny výber daní, ktoré sú chránené Trestným zákonom.

Objektívnu stránku charakterizujú také formy protiprávneho konania, ktoré sa prejavujú porušovaním záväzných pravidiel, v skrátenej dane a pod.

Páchateľom môže byť ktorákoľvek trestne zodpovedná osoba fyzická osoba (všeobecný subjekt). V nami uvádzaných prípadoch nim môže byť aj právnická osoba (§ 3 zákona o trestnej zodpovednosti právnických osôb). Subjektívna stránka vyžaduje úmyselné zavinenie.

Pomerne často sú zachytené inšpekciou práce prípady práve pri prevádzkovaní služieb, ktoré spočívajú v rozdielnosti skutočne odpracovaného času zamestnancami a zúčtovanými hodinami vo forme mzdy. Časť nárokovateľnej zložky mzdy je vyplácaná prostredníctvom cestovných náhrad bez existencie pracovných ciest, s benefitom

oslobodenia od daňových a odvodových plnení, nakoľko tie sa z cestovných náhrad v podmienkach našej legislatívy nezúčtovávajú. Skutočnosť však charakterizuje absencia akejkoľvek pracovnej cesty a cestovné náhrady, resp. ich výška vyjadrená v eurách len kopírujú časť mzdovo nezaplateného pracovného času, ktorý s cieľom získať prospech sa vyplatí cestovnými náhradami za neexistujúce pracovné cesty. V prípade, ak by bola predsa len pochybnosť, či konkrétny zamestnanec na pracovnej ceste bol alebo nie, stále preukázaný počet hodín práce nebol zaplatený a zúčtovaný, pokiaľ zamestnávateľ tvrdí, že nárok na cestovné náhrady za pracovné cesty vznikol.

Iné podvodné konanie spočíva v tom, že zamestnávateľ využije dohodu so zamestnancom, tá je často krát obsiahnutá už v texte pracovnej zmluvy, že pri výkone práce bude používať vlastné náradie, zariadenia a predmety (napr. mobilný telefón, notebook, I-Pod, tablet a pod.), ktoré sú potrebné na výkon jeho práce. Zamestnávateľ a zamestnanec sa zároveň dohodli na náhrade za používanie vlastného náradia, zariadení a predmetov vo výške od 0 až do niekoľko sto eur mesačne, podľa miery použitia a rozsahu opotrebenia používaných vlastných náradí a zariadení. Táto náhrada sa vypláca vo výplatnom termíne súčasne so mzdou za vykonanú prácu za príslušný kalendárny mesiac. Skutočnosť je však taká, že táto daňovo a odvodovo nezaťažaná finančná náhrada sa neposkytuje za vlastné náradia a zariadenia, ale v skutočnosti za časť odpracovaných hodín, ktoré neboli riadne zúčtované.

Takýmto konaním zamestnávateľ za časť pracovného času a k nemu príslúchajúcej mzdy nezúčtoval a neodviedol štátu poistné na sociálne poistenie, na verejné zdravotné poistenie, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a daň.

Vyššie uvedené skutočnosti v oboch popísaných praktických situáciách nasvedčujú tomu, že ide o protiprávne konanie, ktoré napĺňa skutkovú podstavu trestného činu skrátenia dane a poistného podľa § 276 Trestného zákona.

Trestný čin skrátenia dane a poistného predstavuje úmyselné konanie, ktorým páchatel' dosiahne zníženie, resp. eliminovanie svojej daňovej povinnosti oproti skutočnému stavu. Svojim spôsobom ide o podvodové konanie, ktorým sa snaží páchatel'

uviesť do omylu správcu dane, resp. presvedčiť ho o existencii okolností, ktoré majú následne dopad na výšku jeho daňovej povinnosti.

Skutková podstata skrátenia dane a poistného je v § 276 Trestného zákona vymedzená nasledovne: „Kto v malom rozsahu skráti daň, poistné na sociálne poistenie, verejné zdravotné poistenie alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie, potrestá sa odňatím slobody na jeden rok až päť rokov.“

Objekt tohto trestného činu predstavuje teda ochranu štátneho rozpočtu – záujmu Slovenskej republiky na platení daní včas a v správnej výške alebo inak povedané objektom je riadny výber daní a poisteného.

Skrátenie dane predstavuje také konanie páchatel'a, prostredníctvom ktorého mu bude zo strany príslušného orgánu vyrubená nižšia daň, ako je suma dane určená zákonom, alebo k vyrubeniu dane ani nedôjde. Je to protiprávne konanie páchatel'a, ktorý skreslí údaje, ktoré sú relevantné pre vyrubenie dane, čo má za následok zaplatenie dane v nižšej než skutočnej výške.

Medzi najčastejšie spôsoby skrátenia dane patria okrem iného napr. nepriznanie príjmov, deklarovanie neexistujúcich zdaniteľných plnení a nesprávnych údajov a pod. Výsledkom takýchto konaní je, že páchatel' zníži daňový základ a tým si nezákonne zníži daňovú povinnosť.

Pre trestnú zodpovednosť sa vyžaduje, aby páchatel' skrátil daň (alebo poistné) v malom rozsahu, t.j. v rozsahu viac ako 266 eur. Na naplnenie znakov je potrebné spôsobiť malú škodu a teda daň skrátiť o nie menej ako 266 eur. Diferencovanie výšky škody má za následok prísnejšie uloženie trestu vyjadrené v kvalifikovaných skutkových podstatách.

Páchatel'om môže byť nielen subjekt dane, ale ktokoľvek, kto svojim úmyselným konaním spôsobí, že zákonná daň nebola jemu alebo inému subjektu dane vyrubená buď vôbec, alebo nie v zákonnej miere. Subjekt dane a páchatel' trestného činu skrátenia

dane nemusia byť totožní a nemožno preto zamieňať daňovú zodpovednosť a trestnú zodpovednosť za skrátenie dane.

Keďže ide o úmyselné konanie, pre naplnenie subjektívnej stránky sa vyžaduje úmyselné zavinenie. V nami popísaných praktických prípadoch nie je pochybnosť o úmysle. Pre vyvodenie trestnej zodpovednosti je potrebné bez akýchkoľvek pochybností dokázať aj subjektívnu stránku tohto trestného činu aspoň vo forme nepriameho úmyslu, tzn. je povinnosťou príslušného orgánu preukázať obvinenému, že vedel, že jeho určitým konaním dochádza k skráteniu jeho zákonnej povinnosti vo vzťahu k daniam a bol s tým následkom minimálne uzrozumený.

Inšpekciou práce sú tiež u zamestnávateľov zachytávané extrémne prípady manipulácie s počtom odpracovaných hodín, nakoľko systematicky vykazujú v pracovnoprávných vzťahoch odpracovanie len jednej, či dvoch hodín týždenne, t.j. približne 8 hodín mesačne, pričom v skutočnosti zamestnanci pracujú až 200 hodín a viac. Aj napriek tomu zamestnávateľ zúčtuje odvody a daň z len vykazovaných hodín. Zvyšnú časť mzdy vypláca zamestnávateľ zväčša „na ruku“. Príklad takéhoto podvodného konania uvádzame na nasledujúcich obrázkoch, z ktorých je zrejmé podvodné vykázanie odpracovania 10 hodín zamestnancom v mesiacoch máj a jún 2018 a následne z tohto počtu zúčtovaných odvodových plnení, vrátene dôkazu (Výkaz práce) zabezpečeného prostredníctvom záznamových zariadení pri inšpekcii práce, z ktorého vyplýva skutočné odpracovanie 212 hodín 24 minút v mesiaci máj a 157 hodín 14 minút v mesiaci jún.

Obrázok č. 8 Podvodné vykázanie počtu odpracovaných hodín

Zdroj: autor

Interval kontroly: od 1.5.2018 0:00 do 30.6.2018 23:59

Výkaz práce vodiča - mesačný

Dáta zobrazené vo formáte: hod : min

Deň	Dátum	Doba riadenia	Iná práca	Pohotovosť	Bezpečnostné prestávky	Dovolenka	Nemoc	Celkom	Odpracovaná doba z toho v nočnej dobe
	Celkom	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00
								z toho o víkendoch: 0 : 00	
								z toho o sviatkoch : 0 : 00	

Mesiac: Máj 2018

1.5.2018	konfigurácia noriem :	[práca: NR(ES) č.561/2006						[prac.doba: --- (22:00 - 06:00)	
St	2.5.2018	9 : 59	0 : 21	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 20	1 : 04
Št	3.5.2018	9 : 58	1 : 17	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	11 : 15	2 : 13
Pi	4.5.2018	8 : 20	1 : 31	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	9 : 51	0 : 00
Po	7.5.2018	8 : 28	1 : 16	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 44	1 : 50
Ut	8.5.2018	1 : 53	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	1 : 53	1 : 53
St	9.5.2018	6 : 16	2 : 35	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	8 : 51	0 : 00
Št	10.5.2018	4 : 12	1 : 28	0 : 00	2 : 15	0 : 00	0 : 00	5 : 40	0 : 00
Pi	11.5.2018	7 : 19	1 : 52	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 11	1 : 03
Po	14.5.2018	8 : 26	3 : 17	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	11 : 43	1 : 04
Ut	15.5.2018	9 : 53	0 : 57	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 50	1 : 00
St	16.5.2018	9 : 32	0 : 39	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 11	0 : 12
Št	17.5.2018	9 : 54	1 : 08	0 : 00	2 : 15	0 : 00	0 : 00	11 : 02	0 : 00
Pi	18.5.2018	9 : 52	0 : 06	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 58	0 : 23
So	19.5.2018	1 : 52	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	1 : 52	0 : 49
Po	21.5.2018	6 : 31	3 : 44	0 : 00	2 : 15	0 : 00	0 : 00	10 : 15	0 : 31
Ut	22.5.2018	9 : 09	0 : 53	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 02	0 : 00
St	23.5.2018	9 : 32	1 : 03	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 35	0 : 00
Št	24.5.2018	8 : 57	0 : 55	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 52	0 : 52
Pi	25.5.2018	7 : 43	1 : 05	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	8 : 48	0 : 00
Po	28.5.2018	9 : 51	1 : 08	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 59	0 : 45
Ut	29.5.2018	9 : 00	0 : 48	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 48	0 : 25
St	30.5.2018	9 : 27	0 : 45	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 12	0 : 58
Št	31.5.2018	7 : 32	2 : 00	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 32	0 : 48
	Celkom	183 : 36	28 : 48	0 : 00	33 : 00	0 : 00	0 : 00	212 : 24	15 : 50
								z toho o víkendoch: 1 : 52	
								z toho o sviatkoch : 0 : 00	

Mesiac: Jún 2018

Pi	1.6.2018	2 : 08	3 : 06	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	5 : 14	0 : 00
Po	4.6.2018	9 : 41	1 : 44	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	11 : 25	1 : 18
Ut	5.6.2018	8 : 23	1 : 56	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 19	0 : 29
St	6.6.2018	6 : 45	1 : 25	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	8 : 10	0 : 29
Št	7.6.2018	9 : 22	0 : 48	0 : 00	2 : 15	0 : 00	0 : 00	10 : 10	0 : 00
Pi	8.6.2018	8 : 43	1 : 37	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 20	0 : 00
Po	11.6.2018	9 : 05	0 : 40	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 45	0 : 00
Ut	12.6.2018	6 : 49	2 : 42	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 31	0 : 00
St	13.6.2018	5 : 55	0 : 59	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	6 : 54	0 : 00
Št	14.6.2018	6 : 11	0 : 52	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	7 : 03	0 : 00

vikend
 sviatok
 nočná doba - užívateľské nastavenie
 nie je možné spočítať

Odpracovaná doba: doba riadenia + iná práca

Interval kontroly: od 1.5.2018 0:00 do 30.6.2018 23:59

Výkaz práce vodiča - mesačný

Dáta zobrazené vo formáte: hod : min

Deň	Dátum	Doba riadenia	Iná práca	Pohotovosť	Bezpečnostné prestávky	Dovolenka	Nemoc	Celkom	Odpracovaná doba z toho v nočnej dobe
Pi	15.6.2018	7 : 55	1 : 56	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	9 : 51	0 : 00
So	16.6.2018	1 : 20	0 : 28	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	1 : 48	0 : 00
Po	18.6.2018	6 : 50	1 : 53	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	8 : 43	0 : 15
Ut	19.6.2018	8 : 59	0 : 08	0 : 00	0 : 00	0 : 00	0 : 00	9 : 07	0 : 30
St	20.6.2018	8 : 51	1 : 36	0 : 00	1 : 30	0 : 00	0 : 00	10 : 27	0 : 00
Št	21.6.2018	7 : 05	0 : 03	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	7 : 08	0 : 53
Pi	22.6.2018	8 : 05	2 : 13	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	10 : 18	1 : 13
Po	25.6.2018	4 : 58	0 : 08	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	5 : 06	0 : 58
Ut	26.6.2018	5 : 23	0 : 32	0 : 00	0 : 45	0 : 00	0 : 00	5 : 55	0 : 00
	Celkom	132 : 28	24 : 46	0 : 00	23 : 15	0 : 00	0 : 00	157 : 14	6 : 05
								z toho o víkendoch: 1 : 48	
								z toho o sviatkoch : 0 : 00	

vikend
 sviatok
 nočná doba - užívateľské nastavenie
 nie je možné spočítať

Odpracovaná doba: doba riadenia + iná práca

Obrázok č. 9 Mzdový list

Mzdový list za obdobie 7/2017 - 6/2018				
Položky	Mesiace	V.	VI.	Spolu
Pracovné dni		21,00	21,00	42,00
Pracovné hodiny		21,00	21,00	42,00
Dni sviatkov		2,00	0,00	2,00
Hodiny sviatkov		2,00	0,00	2,00
Odpracované dni		10,00	10,00	20,00
Odpracované hodiny		10,00	10,00	20,00
Základná mzda		26,00	28,00	56,00
Hrubá mzda		28,00	28,00	56,00
Mzdový náklad		28,00	28,00	56,00
Základ starobného poistenia		28,00	28,00	56,00
Počet dní ZP		0,00	0,00	0,00
Starobné poistenie		1,12	1,12	2,24
Povinné poistné spolu		1,12	1,12	2,24
Čiastkový základ dane		26,88	26,88	53,76
Príjem zdaňovaný preddavkom		26,88	26,88	53,76
Preddavok na daň		5,10	5,10	10,20
Čistá mzda		21,78	21,78	43,56
Celková mzda		21,78	21,78	43,56
Vyúčtovanie		21,78	21,78	43,56

Zdroj: autor

Prípady uvedené vyššie sú však zachytávané v praxi v celom spektre národného hospodárstva a je u nich naplnená skutková podstata trestného činu podľa ustanovenia § 276 Trestného zákona vo veci skrátenia dane a poistného.

Na záver podkapitoly pre ľahšie pochopenie teoretických východísk a pre ľahší výklad právnych noriem je potrebné uviesť prehľad najčastejších pochybení zo strany zamestnávateľov. Ambíciou príkladovej časti je ponúknuť odbornej ale i laickej verejnosti graficky uchopiteľné logické algoritmy posudzovania správnosti a najmä zákonnosti postupu zamestnávateľov pri zamestnávaní občanov tretích štátov.

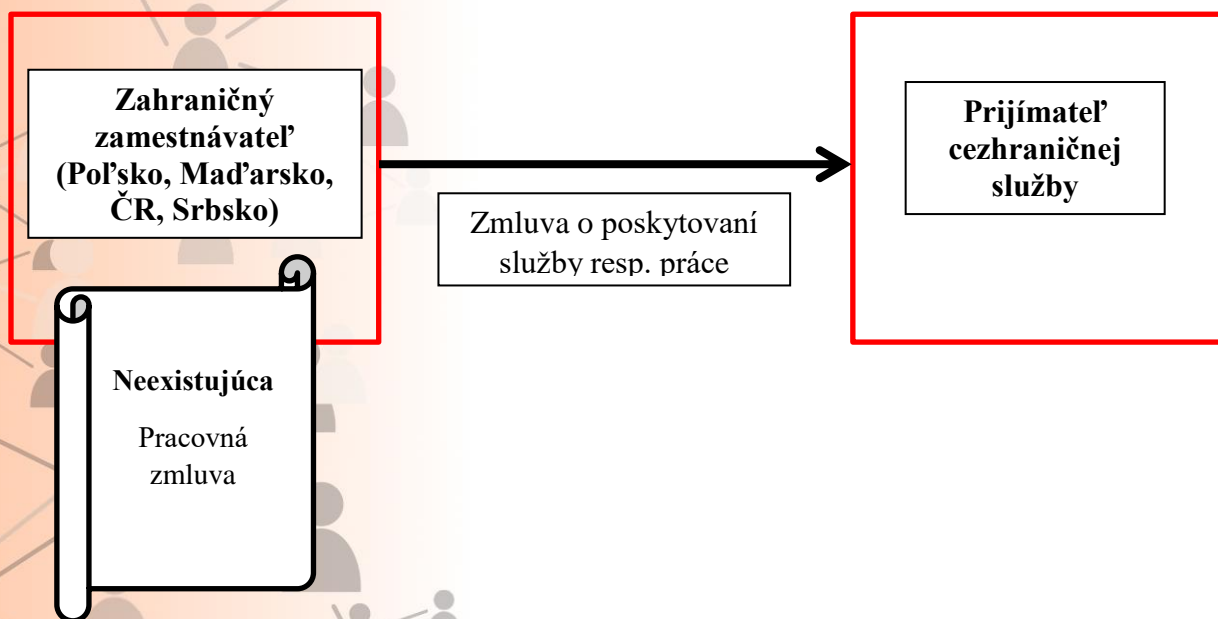
Veľký dôraz je kladený na zrozumiteľnosť postupu a odvolávanie sa na konkrétnu právnu normu, ktorá je pre posúdenie rozhodujúca. V závere príkladovej časti sú uvedené i schémy, ktorými dochádza k najčastejšiemu porušovaniu právnych predpisov. Tie majú slúžiť najmä na ujasnenie postupov, ktoré nie je možné považovať za legálne.

2.3.3.4. Najčastejšie porušená práva v oblasti nelegálneho zamestnávania cudzincov

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm.a)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.10
Zistené porušenie prípad č.1



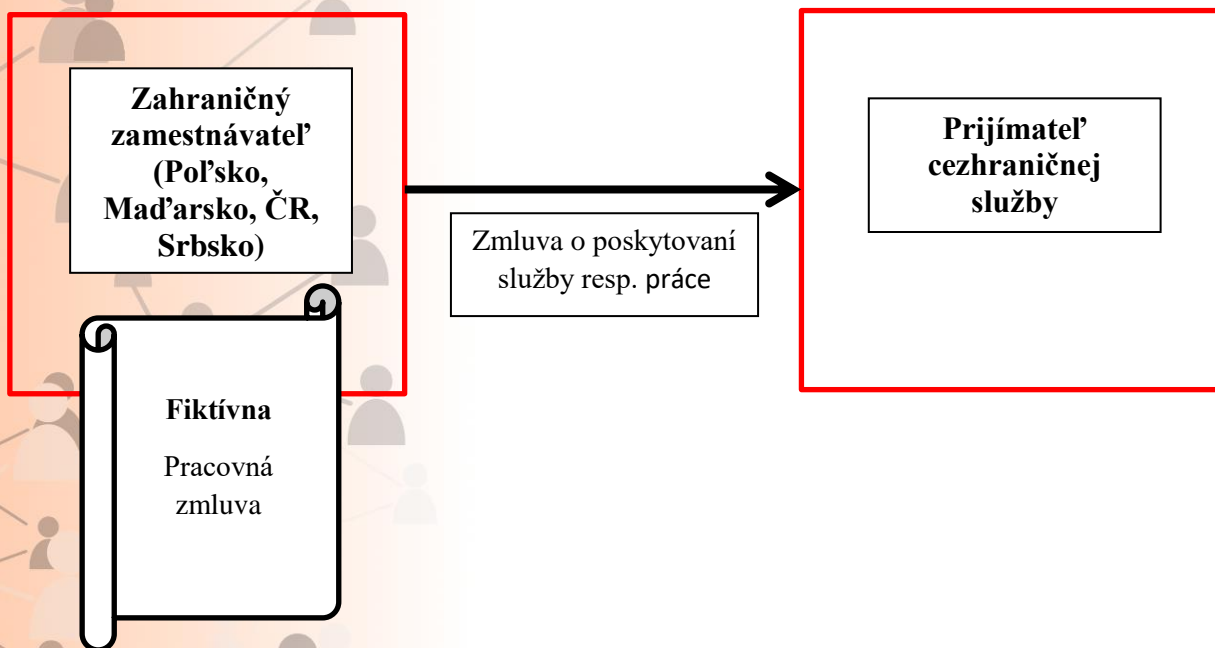
Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko nemá s kontrolovanou fyzickou osobou (osoba z tretích krajín) založený pracovno-právny vzťah.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm.a)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.11
Zistené porušenie prípad č.2



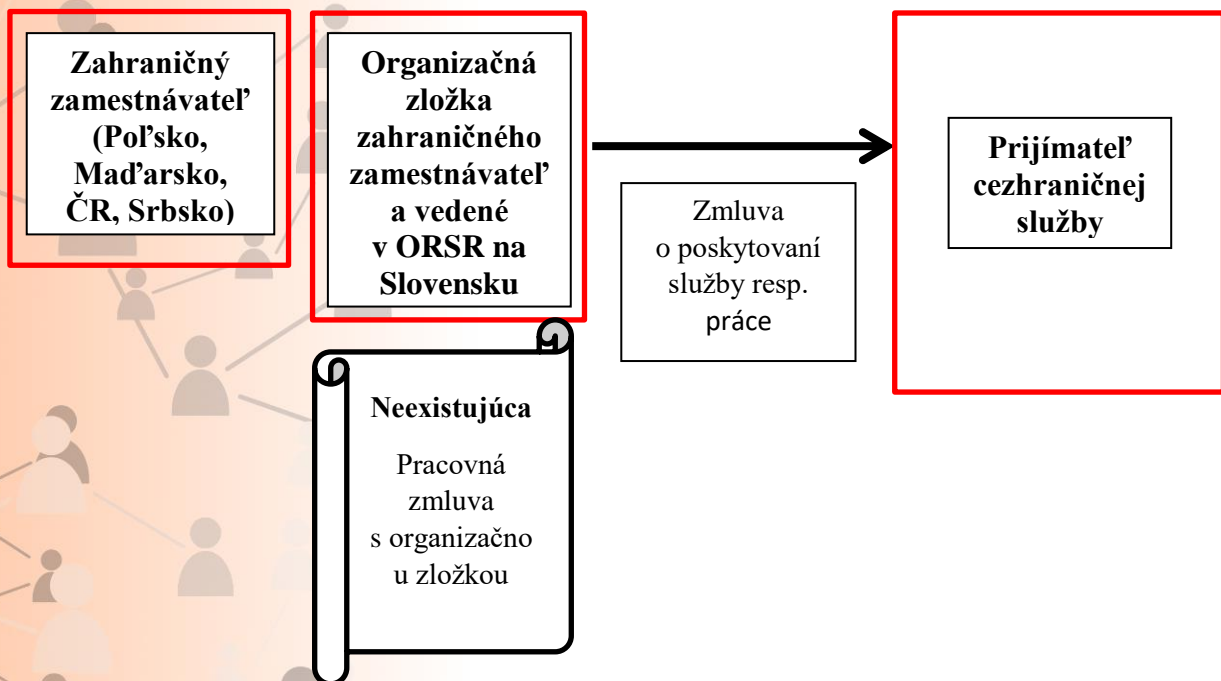
Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko, Srbsko) predložil počas výkonu inšpekcie práce založené/podpísané pracovno-právne vzťahy, avšak počas spisovania zápisníc s kontrolovanými fyzickými osobami za účasti tlmočníka sa zistilo, že kontrolované fyzické osoby tieto pracovno-právne vzťahy **fyzicky nepodpisovali**.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm.a)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.12
Zistené porušenie prípad č.3



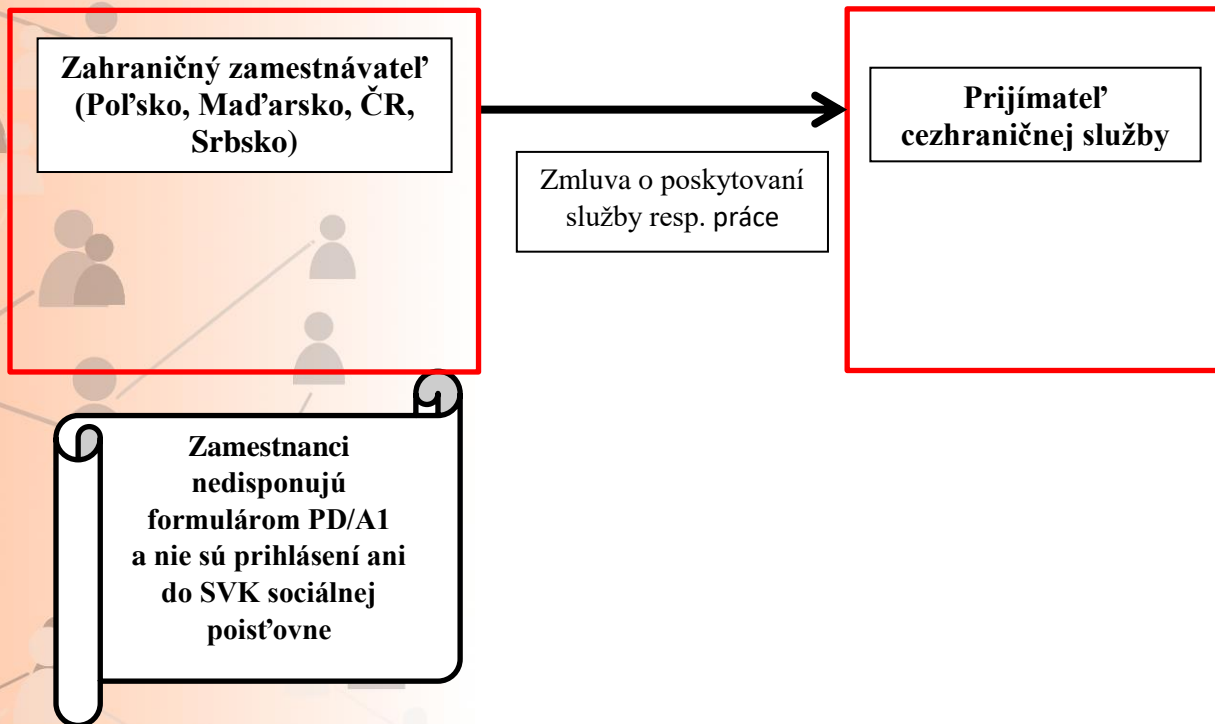
Zdroj: autor

Zahraníčny zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko, Srbsko) uzatvoril pracovno-právny vzťah s kontrolovanými fyzickými osobami (osoby z tretích krajín) pričom k prihláseniu uvedených zamestnancov využil organizačnú zložku vedenú v ORSR na Slovensku. V tomto prípade je považovaný za zamestnávateľa organizačná zložka, ktorá však nemá s kontrolovanými fyzickými osobami založený pracovno-právny vzťah.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm. b)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.13
Zistené porušenie prípad č.4



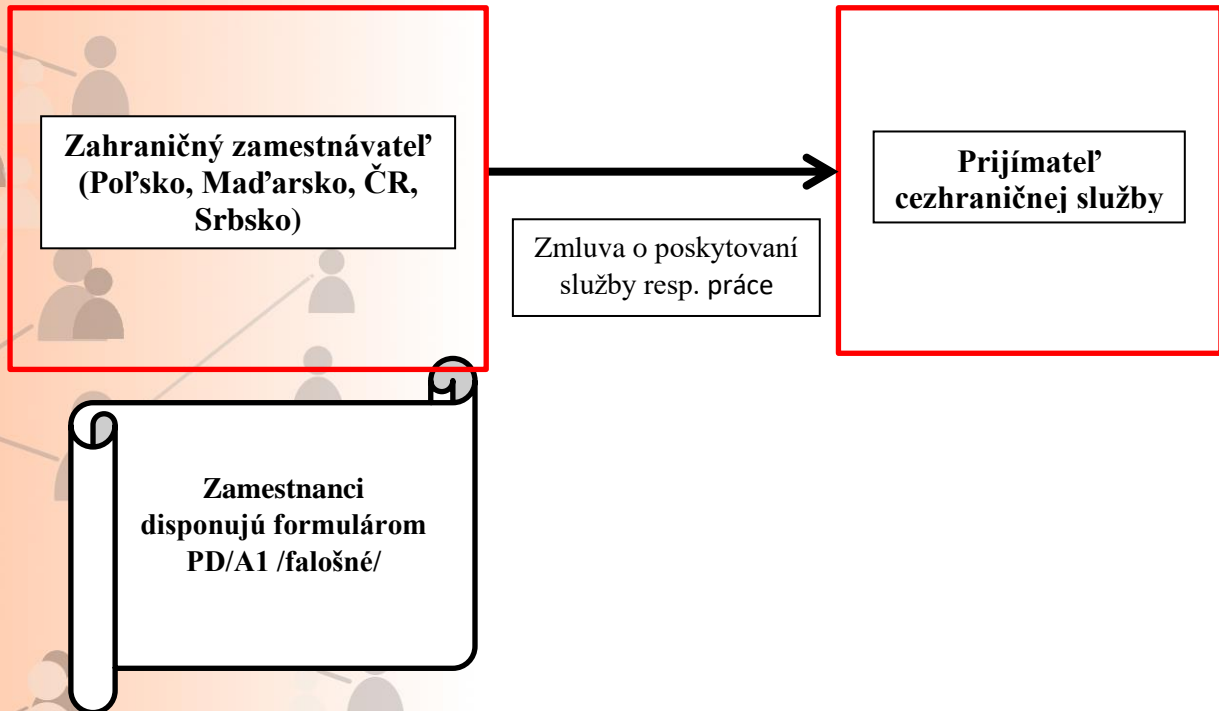
Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko) je povinný prihlásiť svojich zamestnancov (FO z tretích krajín) do sociálnej poisťovne v štáte v ktorom vykonávajú svoju činnosť. V tomto prípade na území SR ak si neuplatňuje výnimku podľa Nariadenia európskeho parlamentu a rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia prostredníctvom formuláru **PD A1**. Ak kontrolovaný subjekt neuplatňuje na svojich zamestnancov predmetnú výnimku nariadenia 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a zároveň neprihlásil svojich zamestnancov do sociálnej poisťovne na Slovensku v zmysle §231 zákona č. 461/2003 Z.z. – (zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia) dopúšťa sa porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm. b)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.14
Zistené porušenie prípad č.5



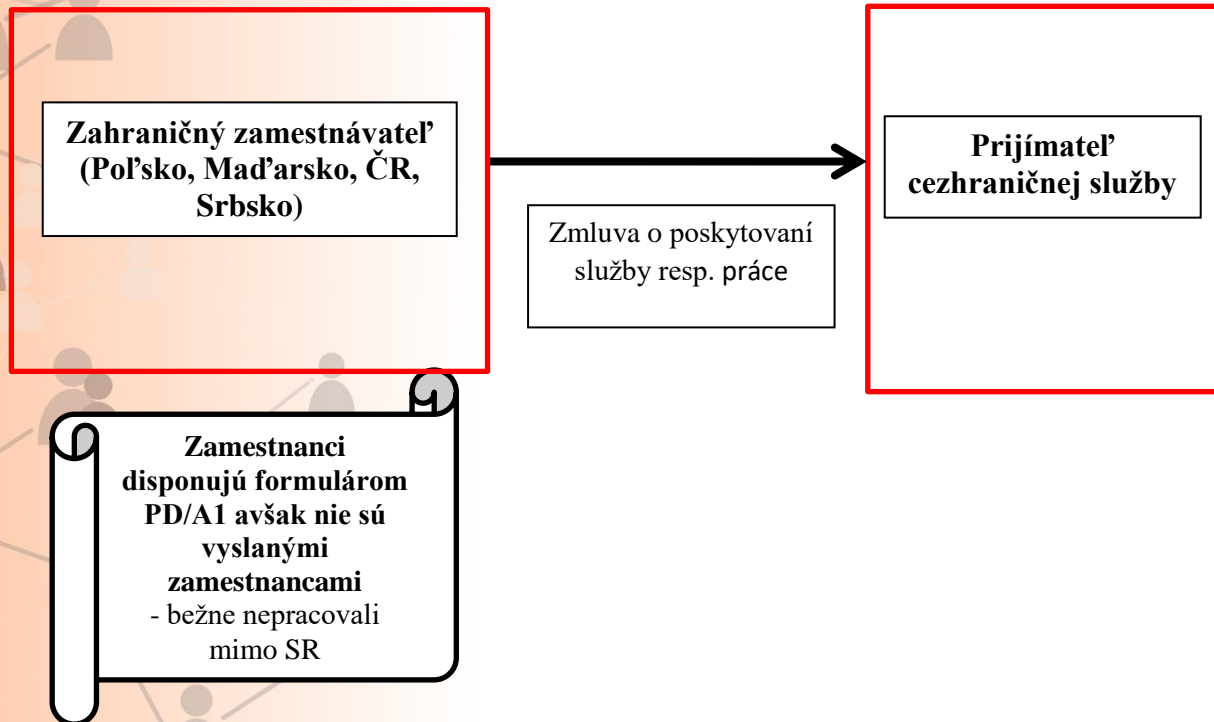
Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko) si uplatňuje výnimku podľa Nariadenia európskeho parlamentu a rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia prostredníctvom formuláru **PD A1**. Čím deklaruje, že jeho zamestnanci si uplatňujú sociálny systém krajiny, kde je zamestnávateľ usadený (Poľsko, Maďarsko...). Vo viacerých prípadoch bolo zistené, že predložené formuláre PD A1 sú falošné, t.j. neboli reálne vystavené v krajine usadenia zamestnávateľa, príslušnou autoritou.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm. b)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.15
Zistené porušenie prípad č.6



Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ (Maďarsko, Česká republika, Poľsko) si uplatňuje výnimku podľa Nariadenia európskeho parlamentu a rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia prostredníctvom formuláru **PD A1**. Čím deklaruje, že jeho zamestnanci si uplatňujú sociálny systém krajiny, kde je zamestnávateľ usadený (Poľsko, Maďarsko...). Avšak inšpektor práce zistil, že kontrolované fyzické osoby nikdy nepracovali v krajine ku ktorej sa vzťahujú predložené formuláre PD A1, to znamená že nespĺňajú podmienku dočasného vyslania, nachádzajú sa na území SR viac ako 24 mesiacov – (vyslaný môžu byť maximálne na 24 mesiacov). V danom prípade IP požiadal sociálnu poisťovňu o poskytnutie informácie vo veci opodstatneného vydávania formuláru PD A1 v krajine usadenia zamestnávateľa.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm. c)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.16
Zistené porušenie prípad č.7

Slovenský zamestnávateľ
zamestnávajúci štátneho
príslušníka tretích krajín

Uzatvorený pracovno-právny vzťah
aj splnená prihlasovacia povinnosť
- nemá povolenie na zamestnanie
(ÚPSVaR) a jednotné povolenie na
zamestnanie a pobyt (CP PZ)

Zdroj: autor

Slovenský zamestnávateľ využíva závislú prácu fyzickej osoby (fyzická osoba z tretích krajín) pričom slovenský zamestnávateľ nespĺnil podmienky na zamestnávanie príslušníka tretích krajín v zmysle ustanovení § 21 ods.1 písm. a) až e) zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Uvedené porušenie zákona o nelegálnom zamestnávaní platí aj v prípade, ak s týmto zamestnancom zamestnávateľ uzatvoril pracovno-právny vzťah a prihlásil ho do sociálnej poisťovne.

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 **písm. c)** zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.17
Zistené porušenie prípad č.8

Zahraničný zamestnávateľ
zamestnávajúci štátneho
príslušníka tretích krajín

§ 23 ods.1 písm. m zákona č.
5/2004 Z.z.
- snaha zastrieť svoju činnosť
- nespĺňa výnimku – zo službou
nedodal tovar

Zdroj: autor

Zahraničný zamestnávateľ využíva závislú prácu fyzickej osoby (fyzická osoba z tretích krajín) na základe ustanovenia § 23a ods.1 písm. m) zákona č. 5/2004 Z.z. Avšak na základe posúdenia charakteru práce zamestnancami príslušného úradu práce sociálnych vecí a rodiny bolo zistené, že práca vykonávaná kontrolovanými zamestnancami nespĺňa a nenapĺňa znaky práce tak ako ju definuje príslušné ustanovenie. Najčastejšie sa jedná o prípad, kedy spolu so službou nedodáva tovar, tak ako to definuje ustanovenie § 23a ods.1 písm. m) zákona č. 5/2004 Z.z. - (Zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý zabezpečuje na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňuje montáž, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňuje programátorské práce alebo odborné školenia, ak trvanie jeho vyslania na výkon práce nepresiahne celkovo 90 dní v kalendárnom roku).

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.18
Zistené porušenie prípad č.9

Zahraničný zamestnávateľ
zamestnávajúci štátneho
príslušníka tretích krajín

Uplatňujúci si výnimku z § 23 ods.6 zákona č. 404/2011 Z.z. (napr. sezónne práce, bežne pracuje mimo SR, na účel zaškolenia...) a neprišlo k nahláseniu na CP PZ pobytu do 3 dní

Zdroj: autor

Prechodný pobyt na účel zamestnania sa nevyžaduje do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenskej republiky, ak štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky na pobyt podľa osobitného predpisu, a nesplnil si povinnosť oznámenia svojho pobytu na území SR. (podľa **§ 111 ods. 2 písm. a)** pretože štátny príslušník tretej krajiny je povinný do troch pracovných dní od vstupu hlásiť policajnému útvaru začiatok, miesto a predpokladanú dĺžku pobytu, ak mu bolo udelené schengenské vízum alebo národné vízum alebo ak sa od neho vízum nevyžaduje, ak túto povinnosť nemá ubytovateľ, policajný útvar na požiadanie štátneho príslušníka tretej krajiny vydá potvrdenie o jeho pobyte).

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.19
Zistené porušenie prípad č.10

Slovenský zamestnávateľ
zamestnávajúci štátneho
príslušníka tretích krajín

Uzatvorený pracovno-právny vzťah aj splnená prihlasovacia povinnosť, resp. má A1, pričom sa zamestnanec zdržiava na území SR neoprávnené, čo konštatuje CP PZ a vydá rozhodnutie vo veci vyhostenia a popřípade aj zákaz vstupu na územie SR

Zdroj: autor

Slovenský zamestnávateľ využíva závislú prácu fyzickej osoby (fyzická osoba z tretích krajín) pričom sa takáto osoba zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom, ktorým je zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov. V týchto prípadoch žiada inšpektorát práce o súčinnosť oddelenie cudzineckej polície, ktorá vykonáva dohľad nad dodržiavaním zákona č. 404/2013 Z.z. a je oprávnená posudzovať oprávnenosť pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR v zmysle ustanovenia §23 – (prechodný pobyt na účel zamestnania).

Najčastejšie zistené prípady NZ cudzincov (príslušníci tretích krajín) inšpektorátom práce Nitra

Zistené porušenie: § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Obrázok č.20
Zistené porušenie prípad č.11

Zahraničný zamestnávateľ
zamestnávajúci štátneho
príslušníka tretích krajín

Ktorý si uplatňuje na pobyt a prácu cudzinca výnimku §23 ods.6 písm. b) – vyslanie, pričom sa nejedná o vyslaného zamestnanca, o čom je inšpektorom práce informovaná CP PZ, ktorá vydá rozhodnutie vo veci administratívneho vyhostenia a popřípade aj zákaz vstupu na územie SR

Zdroj: autor

Inšpektor práce v zmysle § 3 zákona č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb zistil, že zamestnanci zahraničného subjektu nespĺňajú podmienky vyslaného zamestnanca. Túto skutočnosť oznámi inšpektor práce formou úradného záznamu príslušníkom cudzineckej polície, ktorý následne pristúpi k administratívne vyhosteniu takýchto osôb z územia SR, nakoľko tieto osoby zároveň ani nespĺňajú výnimku ustanovenia §23 ods.6 písm b). zákona č. 404/2001 Z.z. – (štátny príslušník tretej krajiny je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v členskom štáte na územie Slovenskej republiky v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom). Aby mohla cudzinecká polícia konštatovať, že cudzinci nespĺňajú podmienky §23 ods.6 písm b). zákona č. 404/2001 Z.z. potrebuje stanovisko IP vo vzťahu k vyslaniu zamestnancov.

„MAĎARSKÁ SCHÉMA“

Spoločnosť usadená v Maďarskej republike uzatvorí pracovné zmluvy so zamestnancami z tretích krajín (*často krátko sa stáva, že zamestnanci predmetné zmluvy ani fyzicky nepodpisujú a takmer nikdy nedisponujú kópiou*), pričom nahlásenie do sociálnej poisťovne vykoná organizačná zložka tohto zahraničného zamestnávateľa zapísaná v ORSR na Slovensku, čím sa vyhnú problematike získania formuláru PD A1 z krajiny kde je usadený zamestnávateľ. Zahraničný zamestnávateľ deklaruje, že jeho zamestnanci, ktorí pracujú na území SR sú vyslanými zamestnancami, čo by v praxi znamenalo, že si uplatňujú jednu z výnimiek. Inšpektori práce v týchto prípadoch pristupujú k identifikácii vyslania, nakoľko výnimka, ktorú si uplatňuje zahraničný zamestnávateľ je striktnie viazaná na zamestnanca, ktorý spĺňa všetky zákonné podmienky na to aby mohol byť označený ako „vyslaný zamestnanec“. S každým zamestnancom je spísaná zápisnica za prítomnosti tlmočníka, pričom sa doposiaľ vo všetkých prípadoch preukázalo, že zamestnanci nespĺňali podmienky na to aby mohli byť považovaní za vyslaných zamestnancov.

Následne vypracuje inšpektor práce úradný záznam s týmto konštatovaním, na základe ktorého môže cudzinecká polícia pristúpiť k administratívne vyhosteniu týchto osôb. Oddelenie cudzineckej polície následne zašle inšpektorátu práce stanovisko v ktorom skonštatuje, že prišlo k vyhosteniu osôb z územia SR, nakoľko sa zdržiavali na území SR v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov. Inšpektor práce môže pristúpiť k vypracovaniu protokolu s porušením zákazu nelegálneho zamestnávania voči kontrolovanému subjektu.

„POLSKÁ SCHÉMA“

Spoločnosť usadená v Poľskej republike uzatvorí pracovné zmluvy so zamestnancami z tretích krajín pričom títo disponujú pracovným vízom Poľskej republiky „typ D“. Na základe takýchto víz však môžu pracovať iba na území Poľskej republiky, resp. na území inej krajiny EU iba za predpokladu, že budú do inej členskej krajiny EU vyslaní a budú spĺňať podmienky vyslania ustanovené zákonom. Často krát zamestnanci do zápisnice uvedú, že za vybavenie poľských pracovných víz musia zaplatiť nemalé finančné čiastky s prísľubom, že na základe týchto víz budú môcť legálne pracovať na Slovensku. Takýto zamestnanci však v Poľsku nikdy nepracovali a ani nemajú vydané formuláre PD A1. Zahraničný zamestnávateľ deklaruje, že jeho zamestnanci, ktorí pracujú na území SR sú vyslanými zamestnancami, čo by v praxi znamenalo, že si uplatňujú jednu z výnimiek. Inšpektori práce v týchto prípadoch pristupujú k identifikácii vyslania, nakoľko výnimka, ktorú si uplatňuje zahraničný zamestnávateľ je striktné viazaná na zamestnanca, ktorý spĺňa všetky zákonné podmienky na to aby mohol byť označený ako „vyslaný zamestnanec“. S každým zamestnancom je spísaná zápisnica za prítomnosti tlmočníka, pričom sa doposiaľ vo

všetkých prípadoch preukázalo, že zamestnanci nespĺňali podmienky na to aby mohli byť považovaní za vyslaných zamestnancov. Následne vypracuje inšpektor práce úradný záznam s týmto konštatovaním, na základe ktorého môže cudzinecká polícia pristúpiť k administratívne vyhosteniu týchto osôb. Oddelenie cudzineckej polície následne zašle inšpektorátu práce stanovisko v ktorom skonštatuje, že prišlo k vyhosteniu osôb z územia SR, nakoľko sa zdržiavali na území SR v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov. Inšpektor práce môže pristúpiť k vypracovaniu protokolu s porušením zákazu nelegálneho zamestnávania voči kontrolovanému subjektu.

Podnikateľské subjekty, ktoré vstupujú do obchodných vzťahov za účelom odberu služieb, resp. práce sú v prípade zistenia nelegálneho zamestnávania v subjekte od ktorého takéto služby, resp. práce odoberajú sankcionované, nakoľko priamo zákon o nelegálnom zamestnávani im zakazuje prijatie práce resp. služieb od subjektov, ktoré nelegálne zamestnávajú. Podnikateľské subjekty vstupujúce do takýchto obchodných vzťahov majú právo žiadať od dodávateľov všetky dokumenty potrebné k tomu, aby si vedeli overiť, že ich dodávateľ nezamestnáva svojich zamestnancov nelegálne.

Zhrnutie

Inšpektorát práce Nitra záverom zdôrazňuje, že zodpovednosť zamestnávateľa za správny delikt nelegálneho zamestnávania je objektívna, čo v praxi znamená, že zamestnávateľ je zodpovedný za porušenie zákona tým, že došlo k porušeniu zákonných povinností a to bez ohľadu na to, či sa jedná o zavinené alebo nezavinené konanie alebo opomenutie. Zamestnávateľ administratívnu zodpovednosť poniesie aj v prípade, ak sa tak stalo neúmyselne, (v dôsledku nedostatočnej vedomosti zamestnávateľa, prípadne jeho zamestnancov) či vinou jeho zamestnancov alebo aj iných okolností. Vzhľadom na právnu konštrukciu tejto zodpovednosti je preto podstatné, z akých dôkazov alebo za akých okolností došlo k porušeniu zákonných povinností, rozhodujúce je preukázanie porušenia týchto

povinností, pričom zamestnávateľ sa zodpovednosti za preukázané porušenie zbaviť nemôže.

Inšpektori práce počas týchto výkonov aktívne využívajú súčinnosť príslušníkov oddelení Hraničnej a cudzineckej polície, Národnej jednotky boja proti nelegálnej migrácii a taktiež zamestnancov Úradu práce sociálnych vecí a rodiny. V prípadoch, kedy inšpektori práce počas výkonu inšpekcie práce zistia nelegálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, túto skutočnosť oznamujú orgánom činným v trestnom konaní ako podozrenie zo spáchania trestného činu podľa § 356 zákona č.300/2005 Z. z. Trestného zákona.

§ 356 zákona č.300/2005 Z. z. Trestného zákona - Kto v úmysle získať pre seba, alebo iného priamo či nepriamo finančnú výhodu, alebo inú materiálnu výhodu osobe, ktorá nie je občanom Slovenskej republiky alebo občanom iného členského štátu Európskej únie alebo občanom zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo nemá trvalý pobyt na ich území, umožní, alebo pomáha zotrvať, alebo sa nedovolené zamestnať na území Slovenskej republiky, iného členského štátu Európskej únie alebo zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore, potrestá sa odňatím slobody na dva roky až osem rokov.

V mnohých prípadoch bolo aj vznesené obvinenie voči konkrétnym osobám zo spáchania uvedeného trestného činu.

2.3.3.5. Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny ADZ v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily

Ústredie práce v zmysle § 12 písm. a,i) zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti identifikuje zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za kalendárny štvrtrok bola nižšia ako 5 %, a zverejňuje na svojom webovom sídle zoznam týchto zamestnaní do

konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrtroku.

Výkon zamestnania musí byť na mieste a pracovnej pozícii, ktorá je uvedená v zozname nedostatkových profesií pre príslušný kraj/okres.

ADZ môže zamestnať a dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny k užívateľskému zamestnávateľovi iba ak:

1. vykonáva činnosť **najmenej tri roky** pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania,
2. štátny príslušník tretej krajiny má udelený **prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia** o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
3. vykonávané zamestnanie bude z aktuálneho zoznamu **zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily** v príslušnom okrese v čase podania žiadosti o prechodný pobyt resp. obnovu prechodného pobytu na účel zamestnania.

Agentúra dočasného zamestnávania **nesmie** tohto štátneho príslušníka tretej krajiny v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Môže ho prideliť len k tomu užívateľskému zamestnávateľovi, ktorému bolo udelené potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, vo vzťahu ku konkrétnym osobám z tretích krajín.

Postup štátneho príslušníka tretej krajiny

Štátny príslušník tretej krajiny podá žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania na zastupiteľskom úrade SR v zahraničí, prípadne na príslušnom útvere PZ. K žiadosti o pobyt doloží okrem iného:

- pracovnú zmluvu alebo prísľub na zamestnanie

- ak ide o regulované povolanie, zverejnené na stránke MŠVaV SR, rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu alebo úradne overený doklad o požadovanom vzdelaní.

Podmienky na strane ADZ

ADZ môže zamestnať a dočasne pridelí štátneho príslušníka tretej krajiny:

I. zrýchleným postupom, bez prieskumu trhu práce a bez nutnosti uplynutia zákonom stanoveného obdobia od nahlásenia voľného pracovného miesta po podanie žiadosti o prechodný pobyt, ako aj skrátenia lehoty na udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Podmienkou je, že užívateľsky zamestnávateľ ku dňu podania žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o prechodný pobyt na účel zamestnania, zamestnáva z celkového počtu zamestnancov menej ako 30% štátnych príslušníkov tretej krajiny, pričom do celkového počtu zamestnancov sa započítavajú zamestnanci v pracovnom pomere dohodnutom najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, ako aj štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení. Splnenie tejto podmienky podielu zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny a rozsahu týždenného pracovného času na žiadosť úradu preukazuje užívateľský zamestnávateľ priamo alebo sprostredkované cez ADZ na predpísanom formulári. Do počtu štátnych príslušníkov tretej krajiny sa:

- a) nezapočítavajú u agentúry dočasného zamestnávania štátni príslušníci tretej krajiny, ktorých agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelila na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,
- b) započítavajú aj štátni príslušníci tretej krajiny, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení na výkon práce.

II. klasickým postupom, s prieskumom trhu práce, so zohľadnením zákonom stanovenej povinnej lehoty (20 pracovných dní) nahlásenia VPM užívateľským zamestnávateľom pred podaním žiadosti o prechodný pobyt resp. obnovu prechodného pobytu.

Ďalšie podmienky na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením pre získanie prechodného pobytu na účel zamestnania sú:

- a. ADZ a užívateľsky zamestnávateľ, neporušili zákaz nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania.
- b. Doloženie čestného vyhlásenia (príloha č.11, ktorá je dostupná na webe ústredia práce) o splnení podmienky podielu zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny a rozsahu týždenného pracovného času na žiadosť úradu do stanoveného termínu, ak ADZ bude pri zamestnaní a dočasnom pridelení štátneho príslušníka tretej krajiny postupovať zrýchleným postupom.
- c. Doloženie kópie dohody o dočasnom pridelení zamestnanca medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom a dohody o dočasnom pridelení medzi ADZ a štátnym príslušníkom tretej krajiny na žiadosť úradu do stanoveného termínu. Uvedené dohody musia obsahovať náležitosti v zmysle § 58 a § 58a Zákonníka práce.

Zamestnanec úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, zodpovedný za agendu cudzinci, po prijatí žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta od policajného útvaru, kontaktuje užívateľského zamestnávateľa a vyzve ho na doloženie čestného vyhlásenia (príloha č.11, ktorá je dostupná na webe ústredia práce) do stanoveného termínu (najviac 5 pracovných dní). Ak užívateľsky zamestnávateľ neposkytne v stanovenej lehote čestné vyhlásenie, úrad vydá potvrdenie s nesúhlasným stanoviskom.

2.3.3.6 Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s nedostatkom pracovnej sily

- Vztahuje sa na zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, ktorých zoznam zverejňuje na svojom webovom sídle Ústredie práce.

Postup štátneho príslušníka tretej krajiny

- Podá žiadosť o prechodný pobyt CP PZ a doloží:
 - a) pracovnú zmluvu v prípade ak využije výnimku § 23a ods. 1 písm. u) na zaškolenie 6 týždňov,
 - b) resp. prísľub na zamestnanie.

Podmienky na strane zamestnávateľa

- Neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Zrýchlený postup

- bez prieskumu trhu práce a bez nutnosti uplynutia zákonom stanoveného obdobia (20 dní),
- zamestnávateľ môže zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny na **účel zaškolenia, najviac na obdobie 6 po sebe nasledujúcich týždňov, bez povolenia na zamestnanie alebo vydaného potvrdenia** o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,

- podmienka: zamestnávateľ ku dňu podania žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o prechodný pobyt na účel zamestnania, zamestnáva z **celkového počtu zamestnancov menej ako 30% štátnych príslušníkov tretej krajiny** (*splnenie podmienky preukáže tlačivom príloha č.11, ktorá je dostupná na webe ústredia práce*),
- **CP PZ rozhodne o vydaní pobytu do 30 dní** od zaslania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta úradom práce a taktiež vydá „Dodatočné údaje o zamestnaní“, v ktorom uvedie názov, adresu a identifikačné číslo zamestnávateľa, miesto výkonu práce, druh vykonávanej práce a obdobie výkonu práce.

Zamestnávateľ informuje príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o začiatku a skončení zamestnania na formulári „informačná karta“. K uvedenému formuláru doloží:

- kópiu dokladu preukazujúceho pracovnoprávny vzťah na tom istom pracovnom mieste na aké má štátny príslušník tretej krajiny podanú žiadosť o prechodný pobyt,
- kópiu pracovnej zmluvy, ktorá bola podaná pri žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania,
- kópiu dokladu o ubytovaní, ktoré je zo zákona povinný poskytnúť takémuto zamestnancovi v zmysle doleuvedených pokynov „Ubytovanie“.

Klasický postup

- s prieskumom trhu práce,
- zohľadnenie zákonom stanovenej povinnej lehoty (20 pracovných dní) nahlásenia VPM,
- Zamestnávateľ ku dňu podania žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o prechodný pobyt na účel zamestnania, zamestnáva z **celkového počtu zamestnancov viac ako 30% štátnych príslušníkov tretej krajiny**,
- **V tomto prípade rozhoduje CP PZ o udelení pobytu v lehote do 90 dní.**

2.4. Analýza flexibility trhu práce na pracovnú migráciu

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

Pripravenosť trhu práce na pracovnú migráciu je potrebné hodnotiť najmä z pohľadu pripravenosti právneho poriadku, zamestnávateľov, orgánov štátnej moci, samospráv a v neposlednom rade i zamestnancov. V tejto podkapitole nebude riešená otázka potreby samotnej pracovnej migrácie pre slovenský trh práce, ale predovšetkým bude predmetom skúmania pripravenosť všetkých spoločenských atribútov na pracovnú migráciu z tretích krajín. Vychádzajúc z kapitoly o historickom vývoji pracovnej migrácie (kapitola č.1), ale i z analýzy právneho poriadku SR (podkapitola 2.3) je možné skonštatovať, že nedôsledná príprava ktorejkoľvek krajiny na vstup lacnejšej pracovnej sily, môže priniesť katastrofálne spoločenské dôsledky a významné zmeny ako v národnom hospodárstve, tak i v kultúrnych a spoločenských hodnotách. Ambíciou autorky nie je hľadať pozitívny vplyv pracovnej migrácie z tretích krajín (tomu sa venovala v predchádzajúcich podkapitolách), ale upozorniť na nedostatky v príprave trhu práce pri raste tlaku zamestnávateľov na liberalizáciu podmienok vstupu pracovnej sily z tretích krajín. Preto je potrebné nasledujúce informácie vyhodnocovať v kontexte celej štúdie.

Zámerom autorky bolo realizovať dotazníkový prieskum, na základe ktorého by bolo možné interpretovať názory zamestnávateľov so skúsenosťami so zamestnávaním občanov tretích štátov. O spoluprácu bola požiadaná Slovak Business Agency (ďalej len SBA), ktorá sa skúmanou témou tiež zaoberala. SBA realizovala v období júl – august 2019 kvalitatívny prieskum desiatich malých a stredných podnikov (MSP; do 250 zamestnancov), ktoré majú skúsenosti so zamestnávaním cudzincov. Zber údajov sa realizoval formou hĺbkových štruktúrovaných rozhovorov, ktoré boli cielené na subjektívne názory zamestnávateľov na riešenie nedostatku pracovnej sily, celkový systém zamestnávania cudzincov, skúsenosti s prácou s cudzincami, bariéry systému a

názory na optimalizáciu legislatívy a zefektívnenie procesov. Nakoľko autorkou navrhovaná štruktúra otázok v dotazníku bola veľmi podobná štruktúre realizovaného prieskumu, autorka upustila od realizácie prieskumu a využila so súhlasom SBA výstupy a výsledky prieskumu pre túto štúdiu. Za poskytnutie komplexných podkladov autorka ďakuje odborníkom z SBA.

Pripravenosť právneho poriadku

Je zrejmé, že aktuálne platné právne normy reflektujú prítomnosť pracovnej sily z tretích krajín na trhu práce. Vytvorili teda aplikovateľný právny rámec, v ktorom sa môžu zamestnávateľia legálne pohybovať a koordinovať tak svoje podnikanie a podnikateľské stratégie. Pozitívnym javom teda je, že právne normy regulujúce prítomnosť cudzej pracovnej sily na slovenskom trhu práce sú a dokonca sú v súlade s medzinárodným právom a právom EÚ. Avšak len v hmotnoprávnej podobe!

Podľa zamestnávateľov sa významne zlepšila situácia v zamestnávaní obyvateľov z tretích štátov práve vytvorením a zvedením spomínaných právnych noriem. Vysoko pozitívne hodnotené je zavedenie katalógu nedostatkových pracovných miest podľa regiónov.

Zamestnávateľia však veľmi negatívne hodnotia najmä nasledovné nedostatky v právnom poriadku:

- A. Príliš dlhá doba potrebná na spracovanie dokumentácie potrebnej pre prijatie zamestnanca z tretej krajiny.
- B. Nízka flexibilita práce na UPSVAR pri rozhodovacej praxi a nejednotnosť UPSVAR práce v rozhodovacej praxi.

Z kvalitatívneho prieskumu realizovaného Slovak Business Agency v roku 2019¹⁵³ vyplynulo, že väčšina zamestnávateľov považuje za najväčšie bariéry súvisiace so zamestnávaním cudzincov nasledovné bariéry:

1. Administratívna náročnosť systému – v súvislosti s administratívou celkového procesu zamestnávania cudzincov (hlavne z tretích krajín), poukazujú

¹⁵³ Slovak Business Agency, In: Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, Bratislava, 2019, s. 47 až 49

zamestnávateľa na nadmernú byrokráciu. Nedostatok pracovných síl núti zamestnávateľov vytvárať nové podporné pracovné pozície, ktorých úlohou je zabezpečovať vybavenie všetkých povolení, čo ich vyčerpáva personálne i ekonomicky. Súčasťou hodnotenia neprimeranej administratívnej náročnosti zamestnávateľmi bolo i zistenie, že „zamestnávateľa považujú objem potrebných dokumentov ako i príloh k žiadostiam za nadmerný a zapríčiňujúci celkové predlžovanie konania o žiadosti“.

2. Zamestnávateľa negatívne hodnotili najmä časové hľadisko vybavenia potrebnej dokumentácie vyžadovanej právnym poriadkom. Jedná sa najmä o dokumentáciu potrebnú pre účely schválenia jeho prechodného pobytu za účelom zamestnania. Zákonná lehota na vydanie rozhodnutia o schválení, či neschválení prechodného pobytu za účelom zamestnania na Cudzineckej polícii je maximálne 90 dní. Orgány cudzineckej polície veľmi často rozhodujú na hornej hranici tejto lehoty, čo považuje väčšina zamestnávateľov za príliš zdĺhavý proces. Je potrebné dodať, že na Slovensku funguje aj nelegálny trh práce s pracovnou silou z tretích krajín. Ten „kradne“ disponibilnú pracovnú silu zamestnávateľom, ktorí chcú zamestnávať pracovnú silu z tretích krajín legálne, nakoľko žiaden občan tretej krajiny nemôže čakať štvrt' roka na vybavenie povolení, keď doma na peniaze z jeho zárobku čaká jeho rodina. „Zamestnávateľa v tejto súvislosti uvádzajú príklady, kedy pokus zamestnať cudzinca stroskotal práve na neprimerane dlhej lehote na rozhodnutie. Jedným z príkladov je, že kým bolo cudzincovi schválené povolenie n prechodný pobyt, skončila mu platnosť výpisu z registra trestov, ako povinnej prílohy, čo spôsobilo opakovanie procesu. Zamestnávateľa sa preto dožadujú výrazného skrátenia lehôt na vydanie rozhodnutia o prechodnom pobyte cudzinca maximálne do 60 dní.“ Je nutné skonštatovať, že príliš dlhá lehota na vybavenie povolení má aj odvrátenú tvár – podporuje nelegálny trh práce s pracovnou silou z tretích krajín a vytvára priestor na korupciu. Poddimezovanosť personálneho vybavenia orgánov cudzineckej polície, nesmie byť príčinou a spúšťačom páchania inovatívnych foriem trestnej činnosti!

3. Postoje štátnych orgánov zainteresovaných na povoľovacích procesoch sú hodnotené zamestnávateľmi tiež veľmi negatívne. Jedná sa najmä o Cudzineckú políciu a Úrady práce sociálnych vecí a rodiny. „Najväčším problémom sú pre zamestnávateľov nadmerné čakacie doby na Cudzineckej polícii. Zamestnávatelia hovoria o skúsenostiach, kedy neraz prichádzajú na Cudzineckú políciu výrazne pred začiatkom stránkových hodín a neprídu na rad počas celého dňa. Podľa názoru oslovených subjektov predstavuje v tejto súvislosti významnú úlohu subjektívne rozhodovanie príslušného úradníka, ktorý vie proces urýchliť alebo spomaliť“. Už vyššie spomínaný nedostatok policajtov na úseku Cudzineckej polície však nie je jediným faktorom. Absencia online prístupu do podateľne Cudzineckej polície, možnosť overovania dokumentácie cez zaručené elektronické podpisové certifikáty a zníženie potreby predkladania dokladov overiteľných samotnými štátnymi orgánmi navzájom je v roku 2019 úplne nepochopiteľná.

Na úrovni UPSVaR je problematická flexibilita práce na UPSVaR pri rozhodovacej praxi a nejednotnosť UPSVaR práce v rozhodovacej praxi. Zamestnávatelia by zaiste uvítali, ak by pracovníci UPSVaR pri preberaní žiadostí tieto skontrolovali ako po formálnej, tak i po obsahovej stránke. Zamestnávatelia by sa tak vyhli situáciám, kedy sú dožiadavané ďalšie doklady, alebo kedy po uplynutí zákonnej lehoty UPSVaR rozhodne o neschválení žiadosti preto, lebo na žiadané pracovné pozície v danom regióne pracovné povolenia pre občanov tretích krajín nevydávajú. Zamestnávateľ by už pri podaní svojej žiadosti bol informovaný o nedostatkoch svojej žiadosti, resp. o márnosti jej podania vzhľadom na žiadanú pracovnú pozíciu. Spomínaný problém by vyriešila jednotná digitálna aplikácia, prostredníctvom ktorej by si zamestnávatelia vedeli spomínané žiadosti podávať elektronicky. Systém by vykonal kontrolu príloh (podpísaných prostredníctvom zaručeného alebo kvalifikovaného elektronického podpisu) a rovnako by ponúkal len také pracovné pozície, ktoré sú v danom regióne uvedené ako nedostatkové. Zamestnávatelia by nezaťažovali úradníkov UPSVaR vytváraním spisov, ktoré budú i tak zamietnuté, a rovnako by ich nezaťažovali zasielaním dožiadaní na doplnenie žiadostí o chýbajúce náležitosti. Ušetrili by sa prostriedky na

personálne zdroje UPSVaR i u zamestnávateľov. Zamestnávatelia negatívne hodnotia i „Neprehľadnosť legislatívy - väčšina zamestnávateľov sa súčasne zhoduje v tom, že aktuálna právna úprava systému zamestnávania cudzincov je neprehľadná a zložitá. Oslovené subjekty poukazujú hlavne na nejednotnosť dátumov pri schvaľovaní jednotlivých náležitostí zo strany orgánov štátnej správy. Rovnako je problémom častá zmena legislatívy, ktorá celkový systém ešte viac zneprehľadňuje. Zamestnávatelia by preto uvítali jednotné informačné miesto, kde by boli k dispozícii všetky aktuálne a potrebné informácie v súvislosti s touto problematikou“¹⁵⁴.

Rovnako je dôležité, aby sa zjednotila i rozhodovacia prax. Zamestnávatelia často poukazujú, že niektoré UPSVaR nežiadajú isté doklady, a iné ich žiadajú pri podaní rovnakej žiadosti.

Pripravenosť zamestnávateľov

Prieskum SBA identifikoval i paradoxné zistenia. „Väčšina zamestnávateľov sa zhoduje v skutočnosti, že zamestnávanie cudzincov je celkovo finančne náročnejšie v porovnaní so zamestnaním slovenského občana. V prípade, že zamestnávatelia chcú zamestnať cudzinca vlastnými kapacitami musia vynaložiť dodatočné finančné prostriedky na vybavenie zákonných povinností, medzi ktoré patria náklady na vybavenie potrebných dokladov, služby tlmočníka pri zaškoľovaní, preklady pracovnoprávných dokumentov a podobne. Medzi dodatočné náklady súčasne patria náklady na ich ubytovanie a dovoz do práce a vo väčšine prípadov aj náklady na stravu. Celkovo vyššie náklady vznikajú zamestnávateľovi aj v prípade, že zamestnávajú cudzincov prostredníctvom personálnych agentúr. Personálne agentúry si za celkový servis fakturujú pomerne vysoké sumy, pričom v tomto prípade možno podľa zamestnávateľov hovoriť o celkovo ešte vyšších nákladoch na zahraničných zamestnancov v porovnaní s ich zamestnávaním vlastnými kapacitami. Vzhľadom na aktuálnu situáciu na trhu práce Slovenska však zamestnávatelia uvádzajú, že aktuálne nie je iná možnosť ako obsadiť voľné pracovné miesta a sú nútení rešpektovať všetky

¹⁵⁴ Slovak Business Agency, In: Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, Bratislava, 2019, s. 48

uvedené okolnosti aj napriek skutočnosti, že im výrazne rastú náklady na pracovnú silu“.¹⁵⁵

Ďalším problémom podľa zamestnávateľov je pomerne vysoká fluktuácia zamestnaných cudzincov. „Cudzinci po istom čase zisťujú, že existujú aj lepšie platené zamestnania, prípadne vedia dostať vyšší zárobok za rovnakú a/alebo podobnú prácu, ale v inej firme. Vychádzajúc z väčšinovej skúsenosti zamestnávateľov, cudzinci začnú po určitom čase požadovať vyššiu mzdu, ktorú im zamestnávateľ vo väčšine prípadov nevie poskytnúť. Väčší počet oslovených subjektov má dokonca skúsenosti s konkurenčným bojom firiem o pracovnú silu. Hovoria o skúsenostiach, kedy zástupcovia tretieho subjektu prichádzajú priamo na miesta ubytovania cudzincov a lákajú ich pracovať práve k nim. Podľa zamestnávateľov je primárnym dôvodom fluktuácie cudzincov vyššia mzda, pričom rozdiel medzi mzdou u terajšieho a budúceho zamestnávateľa býva minimálny. Cudzinci uprednostňujú zvýšenú mzdu pred kariérnym a odborným rastom v rámci spoločnosti. Zamestnávateľovi to spôsobuje problémy jednak s opakovaním celkovo zložitého procesu zamestnania cudzincov, školiaceho procesu a adaptácie a tiež ďalším finančným nákladom s tým spojeným“.¹⁵⁶

Pripravenosť orgánov štátnej moci a samospráv

Trh práce a jeho pripravenosť zamestnávať občanov tretích štátov je veľmi úzko prepojený s pripravenosťou orgánov štátnej moci a samospráv na ich príchod na územie SR. Orgány štátnej moci (ako je už uvedené vyššie) trpia dlhodobo personálnou poddimenzovanosťou. Avšak ich pripravenosť nie je možné vnímať len z pohľadu personálneho zabezpečenia. Dôležité je hodnotiť aj technickú pripravenosť – najmä digitalizáciu komunikácie s orgánmi štátnej moci (ako zo strany zamestnávateľov, tak i zamestnancov), dostupnosť tlmočníkov v prípade konaní pred orgánmi štátnej moci a ochrany ich základných ľudských práv. SR sa zaviazala v rôznych medzinárodných

¹⁵⁵ Slovak Business Agency, In: Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, Bratislava, 2019, s. 48

¹⁵⁶ Slovak Business Agency, In: Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, Bratislava, 2019, s. 49

dohovoroch, že nebude diskriminovať občanov tretích štátov na ich základných ľudských právach, v dostupnosti domáhania ich ochrany a najmä ochrany maloletých.

Iba v otázke úradného tlmočenia je potrebné uviesť, že ich nedostatok je chronický, nehovoriac o tlmočení do posunkovej reči. Úradné tlmočenie sa využíva pri právnych alebo úradných úkonoch, medzi ktoré najčastejšie patria „svadby, súdne pojednávania, policajné výsluchy, právne úkony vyžadujúce prítomnosť notára (napr. uzatvorenie predmanželskej zmluvy, plnej moci), rokovania so štátnymi a verejno-právnymi inštitúciami (napr. Sociálna poisťovňa, Daňový úrad), právne a/alebo obchodné rokovania (napr. valné zhromaždenia, zasadnutia orgánov spoločností s medzinárodnou účasťou) a podobne“¹⁵⁷. Tužinská (2015) uvádza, že medzi hlavné identifikované nedostatky v tlmočení cudzincom v správnom a súdnom konaní patria: neznalosť úradné postupov účastníkmi konania, nepresné určenie jazykov, zlé podmienky pre sústredenie sa, nekvalitné zápisnice, nedostupnosť tlmočníka, obmedzená slovná zásoba tlmočníka, tlmočník nedodržiava etický kódex, tlmočník preberá iné funkcie, nepresné tlmočenie má dôsledky len pre cudzinca a fakt, že inštitúcie sťažujú tlmočenie.¹⁵⁸

Ďalším problémom je slabá dostupnosť systému vzdelávania v oblasti jazykovej prípravy ako dospelých, tak aj členov ich rodín. Najmä deti po príchode na školy nezvládajú štátny jazyk, čím sa vytvárajú umelé prekážky pre ich prípravu na zamestnanie a začlenenie do spoločnosti. Mimoriadne kvalitný systém majú krajiny s dlhoročnou praxou v imigračnej politike ako sú Kanada, či Austrália. Sú to krajiny, kde sa každý imigrant dohovoria anglicky, teda najrozšírenejším jazykom, ktorý je predmetom štúdia už na základných školách. I napriek tomu majú tieto krajiny vypracovaný systém nielen bezplatných, ale najmä dostupných kurzov jazykovej prípravy. Na Slovensku sú tieto kurzy často bezplatné (resp. sú financované buď priamo MVS SR, alebo prostredníctvom grantov, či dotácií). Otázna je však najmä ich dostupnosť a obsahová stránka. Záujmom SR nie je len naučiť dospelých úradný jazyk, ale aj ich deti. Cieľom by

¹⁵⁷ <https://www.lexika.sk/blog/nova-norma-pre-pravne-tlmozenie/>

¹⁵⁸ http://www.old.hri.sk/sites/default/files/files_downloads/rizika_tlmozenia_v_azylovom_konani_v_krajinach_v4.pdf

malo byť i vysvetľovanie kultúrnych a sociálnych pomerov, organizácie štátnych orgánov a orgánov samospráv.

V neposlednom rade je dôležitá aj sociálna a komunitná práca s cudzincami. Vychádzajúc z historických chýb Francúzska, resp. iných štátov EÚ dnes vieme, že sociálne začlenenie cudzincov je oveľa dôležitejšie, než sa verejnosť domnieva. Práve Francúzsko je typickým príkladom nezvládnutého systému sociálneho začleňovania obyvateľov bývalých kolónií do spoločnosti. Naopak úspešným príkladom je Nemecko, alebo škandinávske krajiny, či spomínaná Kanada a Austrália. Výskumy v týchto krajinách potvrdzujú, že pod pojmom integrácia nie je možné vnímať iba začlenenie na trhu práce, ale predovšetkým integráciu celospoločenskú. Absencia podpory začleňovania migrantov do komunitného života, ich sociálnej ochrany a začleňovania do kultúrneho a spoločenského diania veľmi často prináša vyčleňovanie sa jedincov z majoritnej spoločnosti, ich izolácii, resp. ich spájania sa do skupín frustrovaných a neúspešných jedincov rovnakej národnosti, čo veľmi často podporuje ich asociálne správanie. Je otázkou, či si kompetentné orgány štátnej moci a samosprávy tieto súvislosti uvedomujú? Nepripravenosť SR na kvalitnú sociálnu a komunitnú prácu s cudzincami je zjavná.

Rovnako je potrebné zdôrazniť nepripravenosť samospráv na poskytnutie bývania pre pracujúcich migrantov a ich rodiny. Nedostatočné kapacity nájomných bytov ani nie je potrebné zdôrazňovať. Absolútny nesúlad potrieb pracujúcich migrantov na bývanie a možností samospráv je budúcim a mimoriadnym problémom pre celú spoločnosť. Mnohé samosprávy s cieľom vyhnúť sa problémom s neprispôsobivými cudzincami obmedzili výstavbu ubytovní vo svojej územnoplánovacej dokumentácii. Riadia sa heslom: „nie sú cudzinci, nie sú problémy s nimi“. Vytváranie prekážok však nie je riešenie. Je to vytlačenie problému do katastra inej obce. Avšak niekto si nekladie otázku, ako sa dá preventívne vplývať na asociálne správanie sa cudzincov, ktorí prichádzajú na Slovensko za prácou. Ideálne je vytvoriť im podmienky na slušné bývanie – nie ubytovanie v ubytovniach, kde sa sústreďujú často asociálne živly. Poskytnúť im komplexné sociálne a komunitné služby. Zabezpečiť im vzdelávanie a osobnostný rozvoj, ako ktorémukoľvek inému občanovi SR. Systematicky eliminovať getoizáciu cudzincov.

Koordinovať príchod cudzincov z tretích krajín podľa ich kultúrnej blízkosti ku kultúre majoritnej spoločnosti a to i v otázkach vierovyznania a duchovných hodnôt. Vytvoriť systém prevencie vyčleňovania cudzincov z majoritnej spoločnosti.

Pripravenosť trhu práce na príchod pracovnej sily z tretích krajín je na základe horeuvedených faktorov nedostatočná! Autorka si dovoľuje tvrdenie, že SR je pripravená prijať pracovnú silu na svoj trh práce výlučne po formálnej stránke a čiastočne po stránke pripravenosti právneho poriadku. V základných atribútoch pripravenosti však nielenže zaostáva, ale niektoré ani nezačala rozvíjať a ani nevytvára pre ne verejnú a odbornú diskusiu. Práve otázky sociálneho a komunitného začleňovania cudzincov nie sú dostatočne odborne spracované a preto nie je možné očakávať ani aplikáciu opatrení sociálnych a komunitných služieb v praxi. Chýba nielen ich právny základ, ale najmä personálne zabezpečenie týchto služieb, inštitucionálne zabezpečenie uvedených služieb a predovšetkým zdroje financovania. SR dlhodobo zlyháva v poskytovaní uvedených služieb marginalizovaným komunitám, tobôž nemôže byť pripravená na ich poskytovanie občanom tretích štátov, ktorí prichádzajú na Slovensko za prácou.

Uvedené zistenia sú alarmujúce a preto je dôležité im venovať v najbližších rokoch mimoriadnu pozornosť. Autorka odporúča odborné a medzirezortné spracovanie témy pripravenosti SR zabezpečiť plynulosť a dostupnosť komplexných služieb integrácie pracujúcich cudzincov a ich rodinných príslušníkov do spoločnosti.

2.5 Demografický vývoj a migrácia

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

Pracovná migrácia a migrácia osôb z tretích krajín všeobecne je pre členské štáty EÚ obrovskou výzvou. Postupné zmeny v migračných vlnách a v štruktúre migrantov spôsobujú neuhásinajúcu diskusiu politikov a mimovládnych organizácií. Každý členský štát prioritne sleduje vlastné záujmy až na konci dňa sa zaoberá otázkou humanity a solidarity. Vzhľadom na skutočnosť, že téma pracovnej migrácie vyplýva zo všeobecnej

migrácie osôb z tretích krajín, je potrebné analyzovať v úvode podkapitoly základné postoje a politiky členských štátov k všeobecnej migrácii a až následne prejsť k analýze pracovnej migrácie.

Prioritami členských štátov je zachovať si vnútornú bezpečnosť a zároveň podporovať také migračné prúdy, ktoré sú pre národné hospodárstvo priaznivé, resp. ktoré podporujú hospodársky rast. Starnutie európskej populácie je strašiacom už od 70-tych rokov, kedy sa v západnej Európe výrazne začala znižovať pôrodnosť. V 50-tych rokoch po skončení druhej svetovej vojny a po naštartovaní vojnou zničených ekonomík nastal v Európe babyboom. „Aj keď na Slovensku bol demografický prechod ukončený približne v 50. rokoch 20. storočia, v dôsledku pretrvávajúcej pomerne vysokej úmrtnosti, ako aj pôrodnosti, ktorá zotrvala nad hranicou tzv. jednoduchej reprodukcie (teda úrovne pôrodnosti, ktorá zabezpečuje rast populácie) až do konca 80. rokov, sa proces starnutia do konca 20. storočia výraznejšie neprejavil a populácia Slovenska zostávala jednou z najmladších v Európe.

Naopak, v krajinách na západ od železnej opony od 70. rokov 20. storočia postupne dochádzalo k transformácii reprodukčného správania, ktorého jedným z vonkajších prejavov bol značný pokles plodnosti a pôrodnosti, takže tieto populácie v tomto období začínajú dynamickejšie starnúť. Navyše na rozdiel od krajín východného bloku tu zlepšovanie úmrtnostných pomerov kontinuálne pokračovalo. Úmrtnosť v socialistickom bloku v období od 70. do začiatku 90. rokov stagnovala a v prípade mužskej populácie došlo dokonca aj k jej miernemu nárastu¹⁵⁹. V Európe v rokoch 1950-1955 dosahovala stredná dĺžka života pri narodení 65,6 roka. Do roku 2000-2005 vzrástla na 73,8 roka a v roku 2015 dosiahla 78 rokov (United Nations 2017). Rovnako v priebehu tohoto obdobia sa podiel obyvateľov 65 a viac ročných zvýšil dvojnásobne (z 8,2 % na 17,0 %). V uvedených ukazovateľoch sa odráža ekonomický rozvoj, starostlivosť o verejné zdravie, zlepšenie výživy obyvateľstva, zvyšovanie vzdelanostnej a kultúrnej vyspelosti spoločnosti. Častejšie sa populačné starnutie vníma pesimisticky, ako

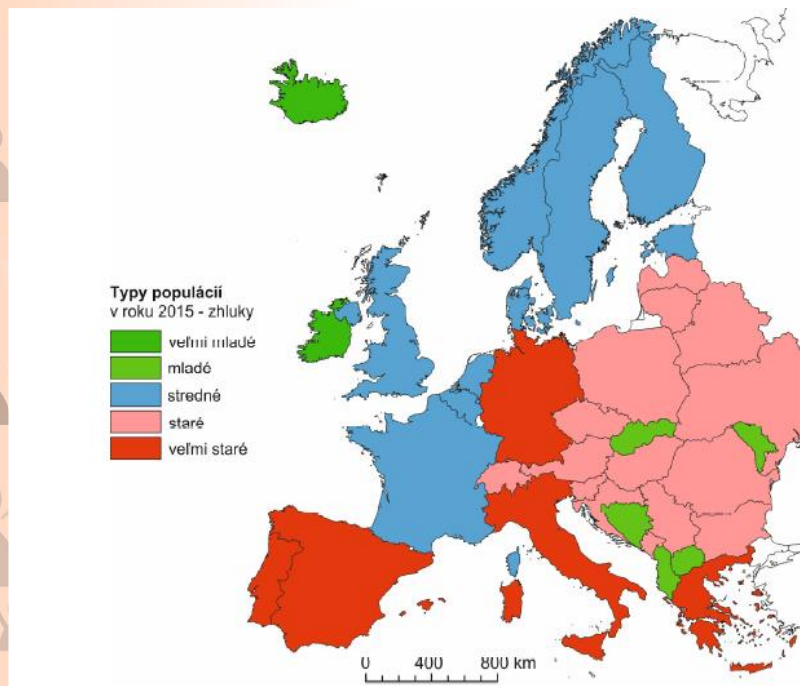
¹⁵⁹ POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky), Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 4

významná ekonomická a sociálna hrozba budúceho vývoja. Spájajú sa s nim problémy ekonomického vývoja (starnúca pracovná sila), zdravotnej starostlivosti a najmä finančnej udržateľnosti dôchodkového systému. Sú tu i ďalšie špecifické potreby obyvateľstva starších vekových kategórií – enormne vysoké nároky na zdravotnícke zabezpečenie, požiadavky na veľkosť a technickú vybavenosť bývania, osobitné stravovacie požiadavky, nároky na kultúrne a športové programy a pod. Aj s týmito potrebami sú spojené zvýšené požiadavky na ich materiálne, personálne a finančné zabezpečenie.

Najväčšie problémy so zabezpečením požiadaviek starších vekových kategórií obyvateľstva majú ekonomicky rozvinuté krajiny, v ktorých sa významne zvyšuje početnosť a podiel tohto obyvateľstva. Hľadajú sa najmä nové zdroje finančného zabezpečenia dôchodkového systému. Najčastejším riešením je zvyšovanie veku odchodu do dôchodku, čím sa môže zvyšovať tvorba zdrojov a znižovať výdavky na starobné penzie.

Starnutie populácie je teda pre členské štáty EÚ faktom, ktorý je potrebné prijať a pracovať na zmene prognóz systematicky na základe vedeckých prístupov. Najhorší je prístup, ktorý možno označiť za živelný, alebo nátlakový. Migračné vlny vyvolané rôznymi faktormi nemožno vnímať len ako šancu, ale najmä ako riziko. Považovať ich za šancu je možné až po dôkladnom odbornom posúdení a analýzach. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že nestačí jedna štúdia, ani desiatka, ale minimálne stovka štúdií, ktoré potvrdia, alebo vyvrátia niektoré hypotézy a to v takom objeme kvalitatívnom i kvantitatívnom, že bude možné tieto výsledky vnímať ako zhodu naprieč vedeckou obcou. Problémom je vplyv politiky a verejnej mienky na tvorbu spomínaných analýz.

Ďalším problémom je vysoká rôznorodosť odborných výstupov v jednotlivých hypotézach. Prepájanie témy starnutia obyvateľstva Európy a potreby/nebezpečenstva migrácie smerom do Európy je teda téma, ktorá si vyžaduje veľmi kvalitný manažment výskumu a komparácie výskumných výstupov naprieč celou odbornou verejnosťou. Na základe dát z roku 2016 je zrejmé, že Európa postupne starne a starnúť bude.

Obrázok č.21 Populačné starnutie Európy

Zdroj: Mládek a kol.¹⁶⁰

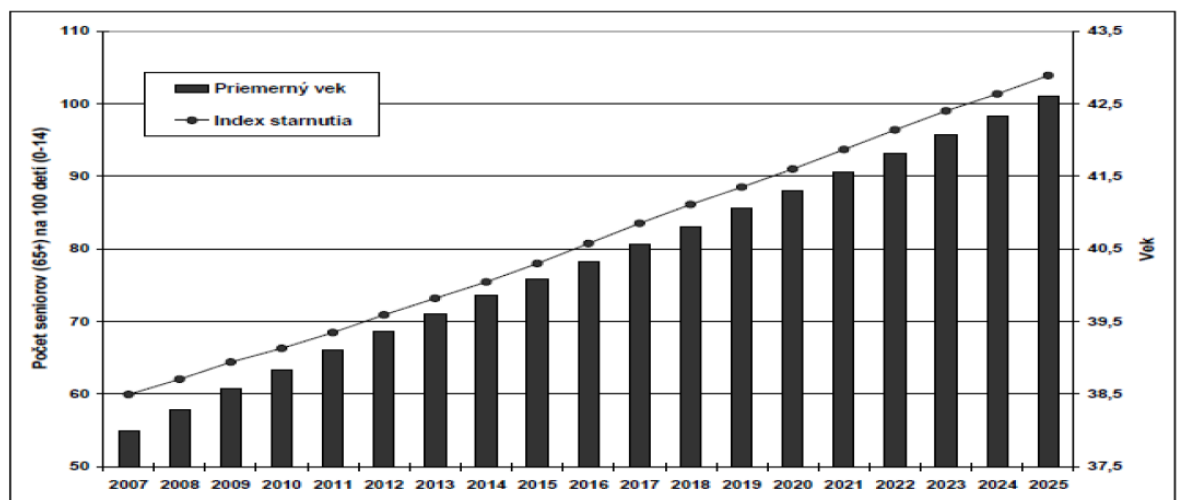
Štyri juhoeurópske a východoeurópske štáty majú vážne problémy so starnúcou a zmenšujúcou sa populáciou. Svetová banka varuje vyzvala na zabránenie tohto scenára zreformovaním sociálneho a zdravotného systému Bulharsko, Chorvátsko, Litvu a Poľsko, pretože tieto krajiny zaznamenajú v najbližších 50 rokoch výrazný nárast populácie staršej ako 65 rokov. Svetová banka sa vo svojich tvrdeniach odvoláva na vlastný výskum. Prognózy v tomto ukazovateli sú alarmujúce najmä preto, že na starnúcu populáciu nebude mať kto pracovať - počet práceschopných ľudí sa v týchto krajinách totiž zmenší až o tretinu. Dramatická bude situácia aj pokiaľ ide o takzvaný mediánový vek obyvateľov. Najstaršou krajinou na svete bude podľa tohto ukazovateľa Španielsko - viac ako polovica ľudí by tam mala mať do roku 2050 viac ako 55 rokov. Podobne tomu bude aj v Taliansku a Rakúsku. Krajiny musia nájsť riešenia, ktoré sú

¹⁶⁰ https://geografia.science.upjs.sk/images/geographia_cassoviensis/articles/GC-2018-12-1/2018_1_Mladek_et_al.pdf s103,

založené na dvoch princípoch - férovom financovaní tých, ktorí potrebujú pomoc a rozpočtovej udržateľnosti.¹⁶¹

„Južná Európa starne viac, nie preto, že tam žijú oveľa dlhšie, ale preto, lebo sa tam rodí málo detí. Opakom sú Švédci, kde sa rodí veľa detí a preto starnutie nie je tak výrazné. Môže byť veľmi zaujímavé porovnať demograficky Francúzsko s Nemeckom. V priemere vo Francúzsku sa rodia 2 deti, kým v Nemecku 1,4. Podľa odhadov v roku 2060 obidva štáty budú mať približne rovnaký počet obyvateľov, pritom dnes žije vo Francúzsku o 15 miliónov ľudí menej než v Nemecku. Jediný rozdiel medzi týmito štátmi je väčší príviv migrantov do Nemecka“¹⁶². Príčinou je najmä štrukturálna zmena reprodukčného správania sa populácie v dôsledku zvyšovania životnej úrovne, zmeny sociálnych preferencií mladých ľudí, zlepšovanie zdravotnej starostlivosti a predlžovanie života jednotlivcov, čo dlhodobo potvrdzuje nárast strednej dĺžky života pri narodení.

Graf č.19 Nárast indexu starnutia v SR



Zdroj: Dobiášová¹⁶³

¹⁶¹ <https://www.finance.sk/spravy/finance/41205-svetova-banka-vychodna-europa-rapidne-starne/>

¹⁶² <https://revue.vsdanubius.sk/sites/default/files/MAREKOV%C3%81%20H.%20-%20STARNUTIE%20OBYVATE%C4%BDSTVA%20AKO%20CELOSVETOV%C3%9D%20PROBL%C3%89M.PDF>

¹⁶³ http://www.ruvztn.sk/starnutie_populacie_2.pdf

Z uvedeného grafu vyplýva, že V roku 2025 bude index starnutia mužov dosahovať hodnotu 102, u žien to už bude viac ako 150 žien v poproduktívnom veku na 100 žien v predproduktívnom veku. Populačné starnutie na Slovensku bude jedno z najintenzívnejších v rámci celej Európskej únie. Toto tvrdenie potvrdzuje aj Potančoková a Šporek, ktorí uvádzajú, že najväčšiu dynamiku nárastu počtu strieborných osôb medzi rokmi 2010 a 2060 by malo podľa prognózy EUROSTATu zaznamenať práve Slovensko (a to nárast o viac ako 50 %), za ním nasleduje Rakúsko (o 39 %), Taliansko a Francúzsko (obe krajiny približne 38 %). Najvyšší podiel starších osôb sa očakáva v roku 2060 v Poľsku, kde by mali predstavovať 51,5 % z celej populácie. Za ním by malo nasledovať Slovensko a Nemecko (s takmer 51 %). Viac ako polovicu obyvateľstva vo veku 50 a viac rokov by mali mať ešte v roku 2060 aj Maďarsko a Taliansko¹⁶⁴.

Dobiášová ďalej uvádza, že Demografický vývoj na Slovensku je charakterizovaný najmä postupným znižovaním (od roku 2003 mierny nárast, stagnovanie) pôrodnosti, znižovaním (stagnácia) úmrtnosti, zvyšovaním strednej dĺžky života, nárastom skupiny veľmi starých ľudí nad 80 rokov a nárastom indexu feminity. Predlžovanie veku odchodu do starobného dôchodku je nutné vnímať ako krajné riešenie, avšak zrejme zároveň za nutné riešenie.

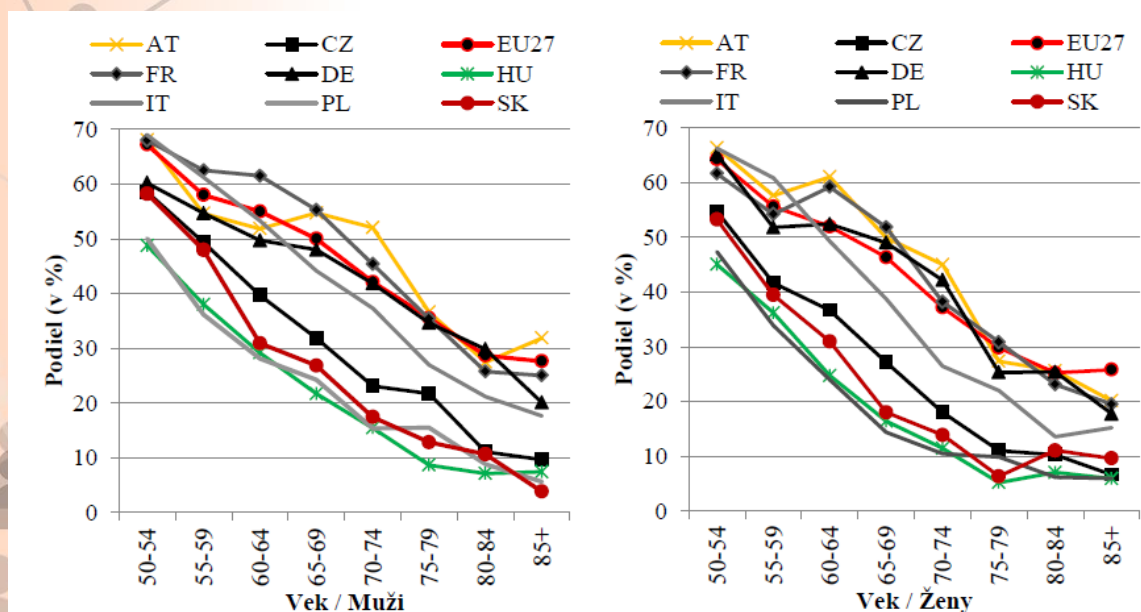
V prípade tohto faktora je zároveň potrebné uvažovať nad kvalitou zdravia osôb, ktoré majú pracovať dlhšie. „K posúdeniu vzťahu doby dožitia a záťaže z porúch zdravia je vhodným ukazovateľom doba dožitia v zdraví (healthy life expectancy). Recipročnú hodnotu predstavuje celková doba prežitá v chorobe. Napr.: Taliansko, má najdlhšiu strednú dĺžku života s najkratším obdobím života s chorobami (7,9 rokov), opakom je Maďarsko s najkratšou strednou dĺžkou života s najdlhším obdobím prežitím v chorobách (10,7 roka). Objektívne môžeme pokladať starnúceho človeka za zdravého vtedy, keď sú u neho všetky prejavy starnutia kompenzované a nie je vyčerpaná jeho schopnosť adaptability. Zo subjektívneho hľadiska sa starý človek cíti zdravým vtedy, keď sa neponosuje na svoj zdravotný stav, cíti sa dobre, je sociálne dobre adaptovaný a

¹⁶⁴ POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky), Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 18

dobre toleruje svoje životné prostredie.“¹⁶⁵. Na mieste je otázka, či je zdravie slovenského dôchodcu vo veku 65 rokov porovnateľné so Švédov? zdravím Švéda? Resp. Či je chorobnosť Slovákov vo veku 65 rokov porovnateľná s chorobnosťou. Potančoková a Šprocha sa tiež zamerali na analýzu zdravotného stavu starnúcej populácie v Európe a na základe výsledkov EU-SILC z roku 2011 porovnali podiel osôb vo veku viac ako 50 rokov s dobrým a veľmi dobrým zdravím. Slovensko získalo mimoriadne nepriaznivé hodnotenie. Veľmi podobné hodnotenie získalo aj v hodnotení Podielu osôb vo veku 50 a viac rokov so zlým a veľmi zlým zdravím.

Graf č. 20

Podiel osôb vo veku viac ako 50 rokov s dobrým a veľmi dobrým zdravím



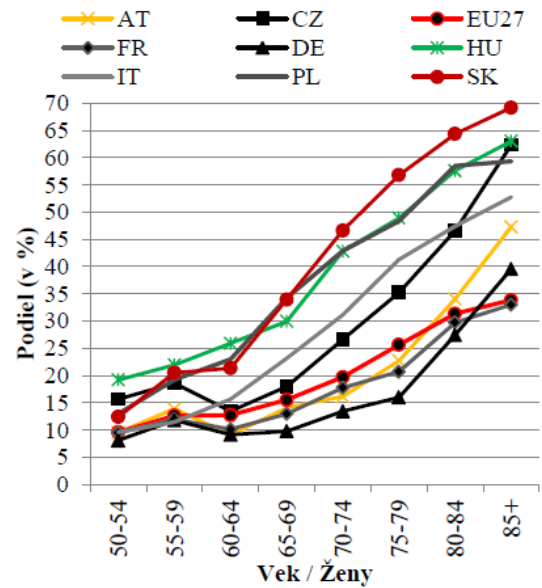
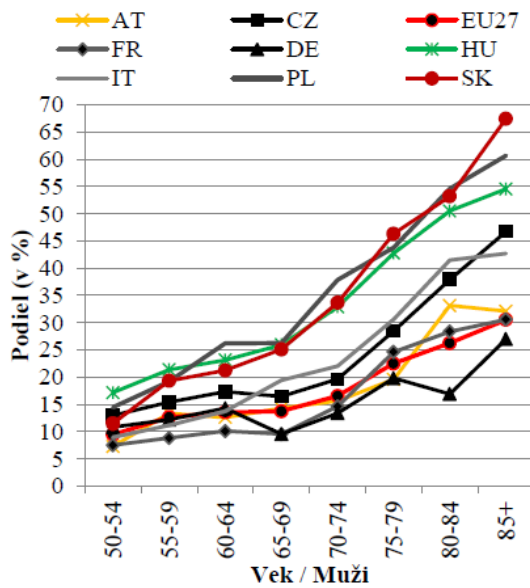
Zdroj: Eurohex (In. Potančoková, Šprocha)¹⁶⁶

Graf č.21

Podiel osôb vo veku 50 a viac rokov so zlým a veľmi zlým zdravím

¹⁶⁵ http://www.ruvztn.sk/starnutie_populacie_2.pdf

¹⁶⁶ POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky), Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 25



Zdroj: Eurohex (In. Potančoková, Šprocha)¹⁶⁷

Najhoršie výsledky dosiahli Maďarsko a Poľsko nasledované Slovenskom. O niečo lepšia situácia je v Českej republike (s výnimkou najstarších vekových skupín). Kvalita zdravia osôb starších ako 50 rokov v krajinách V4 u oboch pohlaví vidíme pomerne výrazné zaostáva za vybranými populáciami z bývalého západného bloku. Je zrejmé, že práve v tejto oblasti má Slovensko problém a je potrebné sa zamerať nielen na početnosť starnúcej populácie, ale najmä na jej zdravotný stav a to najmä v prípade, že je vôľa rep. potreba štátu predlžovať vek odchodu do dôchodku.

Rovnako je potrebné sa zaoberať otázkou aktívneho starnutia populácie, pomocou ktorého je možné zvyšovať kvalitu zdravia starnúcej populácie a tým predlžovať i reálny produktívny vek starších obyvateľov.

Ďalšou dôležitou otázkou je otázka vplyvu starnutia populácie na ekonomickú výkonnosť krajín. Všeobecná obava, že starnutie obyvateľstva spomalí štátnu ekonomiku sú na mieste. Avšak nie z dôvodu nedostatku pracovných miest, ale v dôsledku zvyšovania nákladov na starnúcu populáciu. Toto zvyšovanie nákladov je možné kompenzovať inovatívnymi riešeniami, ktoré sú výzvou pre Európu

¹⁶⁷ POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky), Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 26

v najbližších rokoch. „Podľa projekcie Európskej komisie zostane rast produktivity práce sprostredkovaný zavádzaním nových technológií rozhodujúcim faktorom ekonomického rastu SR v dlhodobom výhľade.

Ďalej sa predpokladá, že príspevok veľkosti populácie a zdrojov pracovných síl k ekonomickému rastu bude čoraz menší a postupne sa stane negatívnym faktorom rastu. Predpokladá sa tiež, že úbytok populácie v produktívnom veku sa pozitívne prejaví na poklese nezamestnanosti. V priebehu desaťročí budú miery nezamestnanosti v krajinách EÚ27 konvergovať k mieram štrukturálnej nezamestnanosti, t.j. k historicky najnižším a nerastúcim mieram nezamestnanosti. Štrukturálna nezamestnanosť je zapríčinená najmä zánikom pracovných miest v dôsledku technologického pokroku, zmenami v odvetvovej štruktúre ekonomiky a rozdielnym ekonomickým vývojom v jednotlivých regiónoch krajiny. Pre štáty s historicky vysokou nezamestnanosťou (vrátane SR) je v projekcii štrukturálna nezamestnanosť určená minimálnou hodnotou 7,3%. Projekcia vývoja trhu práce ďalej predpokladá, že s postupným starnutím populácie sa bude zvyšovať podiel zamestnancov zamestnaných na čiastočné úväzky. Tento trend sa prejaví najmä po roku 2030 v postupnom skracovaní týždenného pracovného času.

V prípade Slovenska by tento trend mal byť omnoho výraznejší ako v EÚ27 a to najmä po roku 2030. Celkovo dosiahne pokles priemerného počtu odpracovaných hodín v období rokov 2010 až 2060 tempo 0,6% ročne. Projekcie vývoja produktivity práce v EÚ27 vychádzajú z predpokladu, že v členských krajinách EÚ27 dôjde k postupnej konvergencii a to najmä v oblasti celkovej produktivity faktorov (CPF). Krajiny ako Slovensko, ktoré v súčasnosti technologicky zaostávajú za vyspelými členmi EÚ budú vykazovať vyššie miery rastu CPF, ale so znižovaním absolútnych rozdielov v technologickom rozvoji sa tempo rastu CPF postupne zmierni a neskôr vyrovná s tempom rastu CPF vo vyspelých krajinách na úrovni 1,0% ročne v roku 2060.¹⁶⁸

¹⁶⁸

https://www.ia.gov.sk/cv/images/projekty/strategiaaktivnostarnutia/NPSAS_Aktivita4_Strategia_aktivneho_starnutia.pdf

Zároveň je však potrebné dodať, že európske štáty vnímajú kritický vplyv starnutia obyvateľstva najmä cez optiku udržateľnosti verejného systému sociálnych služieb. Európska komisia sa dlhodobo zaoberá otázkou deinštitucionalizácie zariadení starostlivosti o seniorov smerom k ich rodinnému a individuálnemu servisu. Tento model je však aj pre vyspelé štáty EÚ mimoriadne nákladný. Starnutie populácie je preto možné vnímať ako mimoriadne dôležitý faktor, ktorý bude v blízkej budúcnosti ovplyvňovať ako trh práce, tak i hospodársku kondíciu členských štátov EÚ. Je preto i faktorom, ktorý je nutné vnímať i v otázke migračnej politiky členských štátov. „Viaceré modelové výpočty pre Českú republiku a Slovensko, ale aj pre niektoré sledované krajiny (Nemecko, Francúzsko, Taliansko) hovoria, že reálne môže kompenzačná migrácia zastaviť úbytok počtu obyvateľov, no nepredstavuje reálny nástroj na zastavenie alebo výraznejšie spomalenie zmien vo vekovej štruktúre obyvateľstva.

Napríklad v prípade Slovenska, ak by sa mal zastaviť proces starnutia a priemerný vek by mal zostať rovnaký až do roku 2050, v nasledujúcich rokoch by sa ročný migračný prírastok musel pohybovať na úrovni približne 2 mil. osôb a celkovo by sa počet obyvateľov na Slovensku musel zvýšiť o 88 mil. osôb. V prípade Českej republiky by celkový migračný prírastok musel tvoriť takmer 43 mil. osôb, čo by predstavovalo priemernú ročnú úroveň na takmer 1 mil. ľudí. Obdobné nereálne počty imigrantov môžeme vidieť aj v ďalších prácach pre sledované krajiny.

Okrem toho je potrebné tiež upozorniť, že z pohľadu striebornej ekonomiky zahraničná migrácia má len obmedzené pole pôsobnosti, keďže hlavnými jej aktérmi sú osoby v mladšom produktívnom veku a starnúce a staré osoby menia svoje trvalé bydlisko mimo hranice pôvodného štátu len v obmedzenej miere.¹⁶⁹

¹⁶⁹ POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky), Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 15, 16

Na záver prognózy Českej republiky:

Zmysluplné riešenie sa nedá dosiahnuť bez prihliadnutia na postoje verejnosti a skvalitnenia komplexného migračného manažmentu. Slovenská republika vstúpila rokom 2013 do nového štádia demografického vývoja, pretože prvýkrát vo svojej modernej histórii počet mŕtvych prevyšuje počet živo narodených. Projekcia predpokladá, že tento stav bude trvať po celý zvyšok 21. storočia. Tomuto demografickému režimu bude zodpovedať aj vývoj zloženia populácie Českej republiky podľa vekových skupín. Prvým významným trendom bude rast seniorskej populácie, ktorý vlastne už začal a bude trvať približne do polovice 21. storočia. Potom bude dochádzať k úbytku v tejto vekovej skupine, v súlade s celkovým úbytkom populácie. Druhým výrazným trendom bude úbytok osôb v produktívnom veku, ktorý bude trvať po celý zvyšok tohto storočia.

Tabuľka č. 17 Projektované vekové zloženie populácie

	2011	2021	2031	2041	2051
0 – 14 rokov	1 522	1 613	1 332	1 231	1 262
15 - 64 rokov	7 328	6 710	6 525	5 990	5 342
65 + rokov	1 637	2 205	2 516	2 876	3 174

Pokračovanie

	2061	2071	2081	2091	2101
0 – 14 rokov	1 144	1 061	1 055	996	937

15 - 64 rokov	5 029	4 902	4 545	4 359	4 248
65 + rokov	3 163	2 818	2 708	2 610	2 499

Zdroj: Brožová Dagmar, 2018 ¹⁷⁰

Vyjadrené v podieloch, v nasledujúcich približne 40 rokoch dôjde k redukcii podielu osôb v produktívnom veku (15 až 64 rokov) z dnešných 70% na približne 55%. Na tejto úrovni potom podiel osôb v produktívnom veku zotrvá v postupne sa zmenšujúcu populáciu. Inými slovami, približne od polovice storočia bude osôb v tomto veku ubúdať zhruba rovnakým tempom, ako sa bude zmenšovať celá populácia. Podiel seniorov sa za rovnaké obdobie zvýši z dnešných približne 16% na približne 34%. Potom bude, podobne ako u osôb v produktívnom veku, úbytok v tejto vekovej kategórii rovnako rýchly ako celkový populačný úbytok a podiel seniorov v populácii bude po zvyšok storočia približne konštantný. Podiel detí zostane po celý čas projekcie najstabilnejší a klesne z dnešných približne 14% na približne 12% už počas nasledujúcich 35 rokov a zostane na tejto úrovni do konca storočia. Zásadným spôsobom budú v blízkej i vzdialenejšej budúcnosti ovplyvňovať český trh práce dva vyššie popísané trendy: úbytok osôb v produktívnom veku a rast počtu seniorov. To so sebou prináša okrem iného tiež rastúci dopyt po zdravotníckych a sociálnych službách pri súčasnom relatívnom aj absolútnom úbytku pracovnej sily. V jazyku politickej reprezentácie záujmov to znamená, že vznikne silný tlak na alokáciu zdrojov na uspokojenie potrieb rastúcej seniorskej populácie. V záujme samotných seniorov je však potrebné sa tomuto scenáru vyhnúť a alokovať dostatočný objem prostriedkov do systému vzdelávania a odbornej prípravy. Vzhľadom k veľmi obmedzeným možnostiam kompenzačnej migrácie, je takmer isté, že stále menší počet ekonomicky aktívnych osôb bude musieť vytvoriť dostatok zdrojov pre rastúcu skupinu osôb ekonomicky závislých. Je preto nevyhnutné venovať zvýšenú pozornosť vzdelávaniu a profesijnej príprave

¹⁷⁰ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-26

nastupujúcich generácií.¹⁷¹ Na vyššie uvedenom príklade z Českej republiky sa dá dokumentovať obdobný vývoj aj na Slovensku.

2.6. Politické postoje členských štátov EÚ k migrácii

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

K migrácii sú dva základné postoje – pozitívny a negatívny. V pozitívnom postoji prevláda užitočnosť pre štát z migrácie. Pozostáva z doplnenia pracovnej sily či už na úseku služieb, alebo prác, kde pracovné sily chýbajú, ako sú (služby v reštauráciách, hoteloch, doprave, v odstraňovaní odpadov, v stavebníctve, sociálnej starostlivosti, opatrovateľská služba, zdravotníctvo, zdravotné sestry a ďalej služby, ktoré vyžadujú vysoký stupeň vedomostí a vzdelania - najmodernejšie IT technológie, programátori, lekári, technická inteligencia atď. Medzi argumenty, ktoré sú v prospech migrácie, patrí slabý demografický vývoj, starnutie obyvateľstva, nedostatok peňazí na sociálny systém pre chýbajúce pracovné sily, spomalený ekonomický rast. Vyzdvihuje sa tiež kultúrna variabilnosť a pestrosť.

Na druhej strane silnejú názory, ktorých príčinou bola masová, neriadená a chaotická vlna migrantov do Európy, ktorá so sebou priniesla veľa negatívnych javov ktoré boli masívne publikované v masmédiách (teroristické útoky, obťažovanie žien, zvýšená miera kriminality atď.), že súčasná kríza Európy nemá len jedinú príčinu. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že civilizáciu založenú na židovsko-kresťanskej kultúre, kultúre starých Grékov a Rimanov a na výtobytkoch osvietenstva nie je ľahké len tak vymazať. Európu však poznačil masový príjem prisťahovalcov do Európy. Európa prílev

¹⁷¹ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-26

ľudí už nedokázala zastaviť – aj keby chcela. Výsledkom bolo, že z Európy – domova európskych národov – sa postupne stával domov pre celý svet.

Etnické zloženie západnej Európy sa výrazne zmenilo. Miesta obývané pakistanskými imigrantmi pripomínajú Pakistan vo všetkom, okrem svojej polohy. Noví prisťahovalci a ich deti sa tam stravujú ako vo svojej pôvodnej vlasti. Ulice chladných a daždivých severoeurópskych miest sú zaplnené ľuďmi v odevoch vhodných skôr pre oblasti úpäť hor v Pakistane, alebo piesočné búrky v arabských krajinách.

„Impérium vracia úder“ hovoria niektorí pozorovatelia so sotva skrývaným úškrnom. Ale kým európske impériá boli zvrhnuté, tieto nové kolónie sa celkom zjavne chystajú existovať naveky. Európania neustále predstierajú, že spoložitie bude fungovať. Napríklad tvrdia, že takáto imigrácia je normálna, alebo že ak nedošlo k integrácii v prvej generácii prisťahovalcov, môže k nej dôjsť u ich detí, vnúčať alebo v ďalšej generácii. Alebo že vôbec nezáleží na tom, či sú ľudia integrovaní alebo nie.

Popri tom Európanov neustále trápia hrozné pochybnosti. Súčasnú Európu, viac ako ktorýkoľvek iný kontinent alebo kultúru, zaťažuje pocit viny za svoju minulosť. Okrem tejto otvorenej nedôvery k sebe samej trpí Európa aj existenciálnou únavou a pocitom, že jej príbeh sa už skončil a musí uvoľniť cestu novému príbehu. Podľa niektorých predstáv by práve masová imigrácia – výmena veľkej časti európskej populácie inými ľuďmi – mala byť začiatkom nového príbehu. Akoby bola táto zmena rovnako dobrá ako každá iná.

Existenciálna civilizačná únava netrápi len modernú Európu. Ak je však spoločnosť bez energie práve v čase, keď sa dala do pohybu masa ľudí inej kultúry, nevyhnutne to musí viesť k obrovským epochálnym zmenám. Až do druhej polovice minulého storočia bola úroveň migrácie v Británii takmer zanedbateľná. Británia nikdy nepatrila k národom imigrantov, ako napríklad spojené štáty. Aj keď vždy existoval malý prúd prisťahovalcov, masový prílev ľudí bol takmer neznámy. V skutočnosti bola masová imigrácia takým neznámym javom, že keď k nej došlo, ľudia o tom rozprávali cele nasledujúce storočia. Keď sa dnes diskutuje o migrácii do Británie, isto niekto spomenie hugenotov – protestantov prinútených utiecť z Francúzska pred prenasledovaním, ktorým v roku 1681 kráľ Karol II ponúkol útočisko. Pohyb ľudí v nedávnych rokoch –

dokonca aj pred európskou migračnou krízou – mal úplne iný charakter, rozsah a skladbu, než čokoľvek čo sa odohralo predtým. Napriek tomu býva jedným z najobľúbenejších spôsobov, ako zakrývať obrovské zmeny v posledných rokoch, tvrdiť že v histórii už došlo k podobným udalostiam.¹⁷²

Tieto názory majú jednu výhodu – umožňujú tvrdiť, že dnešné problémy s migráciou nie sú ničím novým, že podobnými problémami sme sa museli zaoberať aj v minulosti a zvládli sme ich. Všetky súčasné výzvy sa nepravdivo prezentujú ako normálne. Odkazy na minulosť sú však len jedným z obľúbených argumentov. Potom prichádzajú na rad najrozličnejšie skryté i otvorené tvrdenia, ktoré v reakcii na masovú migráciu klamú, že krajina prisťahovalcov príma. Koncom 20. a začiatkom 21. storočia európske vlády pokračovali v politike masovej imigrácie bez súhlasu verejnosti. Taká obrovská zmena sa však nemôže vnútiť spoločnosti proti jej vôli bez toho, aby sa nepredložili argumenty, ktoré by mali upokojiť situáciu. V tom čase si mohli Európania vypočúť širokú škálu dôvodov pre masovú imigráciu – od morálnych po technokratické. Menili sa podľa aktuálnej potreby a politických vplyvov. Často sa napríklad tvrdilo, že imigrácia v takomto meradle je pre naše krajiny ekonomickým prínosom, že v prípade „starnúcej“ spoločnosti je imigrácia nevyhnutná, že vďaka imigráciám sú naše spoločnosti kultúrnejšie a zaujímavejšie, a že aj keby nič z toho nebola pravda, pre globalizáciu sa imigrácia nedá zastaviť.

V skutočnosti je pravdou opak, na čo môže prísť každý kto žije v sociálnom štáte 21. storočia. Keďže pracujúci Európania platia počas svojho pracovného života do sociálneho systému, vedia, že základom sociálneho štátu je možnosť čerpať jeho sociálne služby – pretože počas celého svojho produktívneho veku na tieto služby prispievali. Niektorí ľudia platili do systému len zriedka, ale aj ich sociálne istoty sú kryté tými prispievateľmi, ktorí z neho málokedy čerpali.

Každý môže vidieť, že prejde určitý čas, kým ľudia, ktorí prišli do svojej adoptívnej krajiny a nikdy neprispievali do systém, zaplatia prostredníctvom daní také sumy, aké čerpajú v podobe príspevkov na bývanie, školu, sociálne zabezpečenie a pri využívaní ďalších výhod európskeho sociálneho štátu. Rovnako je zrejme každému

¹⁷² <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-vo-svete.html>

účastníkovi trhu práce, že uzavretý pracovný trh funguje inak ako trh, ktorý môže čerpať pracovnú silu takmer z celého sveta – najmä pri nekvalifikovanej pracovnej sile. Samozrejme z hľadiska zamestnávateľov je masový dovoz lacnej pracovnej sily výhodný.

Rovnako je však zrejmé, že veľmi otvorený pracovný trh vytlačí ľudí s nízkou kvalifikáciou z pracovných pozícií a nahradí ich ľuďmi z krajín, kde majú podstatne nižšie príjmy a životnú úroveň a sú teda ochotní pracovať za nižšie mzdy. Skutočnosťou je, že nech by mala imigrácia akékoľvek iné prínosy, ekonomické prínosy sa takmer výlučne týkajú len samostatných migrantov, alebo práve prisťahovalci majú prístup k sociálnym vymoženostiam, za ktoré predtým nezaplatili. A sú to práve prisťahovalci, kto majú prospech z vyšších miezd, ako by mohli dostať vo svojej pôvodnej krajine. Pritom sa veľmi často stáva, že zarobené peniaze – alebo aspoň väčšinu z nich – posielajú rodine, ktorá nežije v Spojenom kráľovstve, namiesto toho, aby ich vrátili späť do miestnej ekonomiky.

Média ktoré tvrdia, že masová migrácia všetkých robí bohatšími, neustále zabúdajú na jeden dôležitý fakt. Aj keď HDP krajiny rastie – pri stále sa zvyšujúcom počte ľudí v pracovnom procese jednoducho musí rásť – neznamená to, že z toho majú prospech jednotlivci. Naopak, skutočným ukazovateľom je len veľkosť HDP na obyvateľa. A neexistuje žiadny dôkaz, že by masová migrácia zvyšovala hodnotu HDP na hlavu. To je dôvod prečo priaznivci masovej migrácie, ak prídu o tento argument, zvyknú vyťahovať ďalšie. Ekonomická argumentácia v prospech masovej migrácie sa opiera o skreslené údaje.

Pevné základy však nemá ani ďalších z hlavných argumentov obraňujúcich rozsiahlu migráciu. Tento argument tvrdí, že Európania starnú, že Európa je šedivejúca spoločnosť a v tejto situácii potrebujeme priviesť viac ľudí, inak naša spoločnosť nebude mať dost mladých ľudí, aby si starší Európania mohli udržať taký životný štýl, na akí sú zvyknutí. To je opäť jeden z argumentov eurokomisárky Cecílie Malmstrom a predstaviteľa OSN Petra Sutherlanda. Obaja patria k popredným autoritám v oblasti masovej migrácie. Na udržanie stabilnej populácie je potrebné, aby sa pôrodnosť v spoločnosti udržala na hodnote okolo 2,1. To znamená že pre udržanie dlhodobého rastu populácie, by na každý pár malo v priemere pripadať 2,1 detí. V ostatných rokoch

však v celej Európe pôrodnosť klesla pod túto hodnotu. Napríklad v Portugalsku v roku 2014 dosahovala len 1,23 čo je hodnota, ktorá, ak sa problém nebude riešiť, spôsobí v nasledujúcej generácii zníženie počtu obyvateľov takmer na polovic. Na začiatku nového tisícročia nebola v Európe jediná krajina, ktorej pôrodnosť by dosahovala aspoň kritickú úroveň 2,1. Niektoré majú pôrodnosť hlboko pod touto hodnotou.¹⁷³

Ďalej tu máme problém starnúceho obyvateľstva. Je pravda že ľudia v Európe žijú dnes dlhšie ako kedykoľvek predtým. Pokiaľ nedôjde k nejakej väčšej vojne alebo epidémiám, pokrok v medicíne pravdepodobne umožní aby budúce generácie žili ešte dlhšie. Aj keď sa dlhovekosť často vykresľuje ako veľká záťaž a ozajstná pohroma pre spoločnosť, treba pripomenúť, že pre väčšinu ľudí je to skôr pozitívny fakt. Pre zvyšok spoločnosti môže mať množstvo prínosov, v neposlednom rade ide o vyváženie kultúrnej posadnutosti mladosťou skúsenosťou staršieho veku. Pohroma starnúcej populácie je pohromou len vtedy, ak sa tak vykresľuje. V každom prípade, aj keby ste súhlasili s názorom, že dlhovekosť je pre spoločnosť prekliatím, kým sa rozhodnete importovať novú generáciu z inej kultúry, môžete toho ešte veľa urobiť.

V období po 2. svetovej vojne sa očakávalo, že po odchode do dôchodku budú ľudia žiť len pár rokov. Dnes sa predpokladá, že budú žiť ďalších niekoľko desaťročí. Táto ekonomická výzva sa obvykle rieši zvýšením dôchodcovského veku. To by malo zabezpečiť, aby ľudia v dôchodkovom veku nevyčerpali vo forme penzií a zdravotnej starostlivosti viac, ako vložili do systému počas pracovnej aktivity. V niektorých krajinách to prebehlo bez problémov. Napríklad medzi rokmi 2004 až 2010 sa v Británii zvýšil priemerný vek odchodu do dôchodku za rok (zo 63 na 64 rokov u mužov a zo 61 na 62 rokov u žien). Treba však priznať, že tento proces nie je vždy taký ľahký ani dobrovoľný. Po finančnej kríze v roku 2008 a nasledovnej kríze eurozóny došlo aj v grécku k zvýšeniu vekovej hranice odchodu do dôchodku. Dovtedy tí, ktorí spadali do veľkého a trochu excentrického zoznamu povolání mohli (kaderník, trombonista) mohli ísť do dôchodku po päťdesiatke. Keď na Grékov dopadla ekonomická realita, tento dôchodkový vek sa zvýšil. Často sa však dochádza k tomu, že vlády sa odmietnu podriaďiť ekonomickej realite a hľadajú lacné populárne riešenia. V roku 2010 sa francúzskemu prezidentovi

¹⁷³ ZÁČEKOVÁ Mária et al, Štandardy v pôrodnej asistencii, Osveta, 2006, ISBN: 978-80-969375-5 s.10

Sarkozymu podarilo napriek silnej opozícii presadiť zvýšenie dôchodkového veku vo Francúzsku zo 60 na 62 rokov. O dva roky neskôr ho jeho nástupca opäť znížil na 60.

Nemecká kancelárka Merkel v rozhovore z roku 2012 predstavila v zhustenej forme výzvy stojace pred našim kontinentom. Dnešná Európa sa podieľa 7 % na celosvetovej populácii a vytvára asi 25 % globálneho HDP a financuje 50 % globálnych sociálnych výdavkov. Preto je jasné, že bude musieť veľmi tvrdo pracovať, aby udržala svoju prosperitu a svoj spôsob života.

Súčasne v každej európskej krajine počujeme argument, že sú práce ktoré predovšetkým mladí Európania nebudú robiť. Ak by to bola pravda, potom je to dôsledok podmienok pre vyplácanie sociálnych dávok, keď sa niekedy vyplatí viac

vyhýbať sa práci, než prijať horšiu platenú prácu. Je to však aj výsledok výchovy mladých ľudí, ktorí sú povýšeneckí. Toto hľadisko je v spoločnosti veľmi rozšírené.

Napríklad sa tvrdí že musíme doviezť ľudí na ukladanie tovaru do regálov v supermarketoch , pretože pre rodených Európanov je nepríťažlivá. Počas debaty o zotrvaní Británie v EU tvrdil jeden podnikateľ podporujúci tvrdenie, že migrácia do Británie je nevyhnutná, pretože by nechcel, aby sa z jeho dcéry stala zberačka zemiakov. Odhliadnuc od rasistickej narážky, že táto práca je pod úroveň jeho dcéry, kým iní sa na ňu výborne hodia, je potrebné sa opýtať, prečo sa mladí ľudia nad takéto práce povyšujú. Je potrebné sa opýtať aj to, či sú Európania spokojní s týmto stavom?

V Európe je mnoho mladých nezamestnaných ľudí. Mnohí z nich nemajú dostatočné vzdelanie pre kvalifikovanú prácu. Prečo potom dovážať ľudí na málo kvalifikovanú prácu, keď v Európe je už teraz toľko ľudí s nízkym alebo žiadnym vzdelaním?

Niekedy sa masová migrácia obhajuje z dôvodov, že je výhodná ako pomoc pre penzistov, inokedy že údajne umožňuje mladým ľuďom, aby nerobili prácu ktorú nechcú. Európa si zvykla na tieto dôvody a zbaviť sa ich bude čoraz ťažšie. Akademik, ktorý emigroval v roku 1962 zo Sýrie do Nemecka, celé roky naliehal na integráciu menšinových komunít do nemeckej spoločnosti. V nepriaznivej atmosfére, ktorá ho spočiatku obklopovala, vypracoval špecifickú koncepciu ako na to. Európske krajiny by mali ustúpiť od politiky multikulturalizmu a mali by začať presadzovať politiku väčšinovej

kultúry. Podľa svojej predstavy, ktorú prvýkrát uverejnil v 90. rokoch minulého storočia, by sa mala vytvoriť určitá forma multietnickej spoločnosti zahrnujúcej ľudí rôzneho pôvodu, ktorých by však zjednocoval súbor spoločných tém. Mohlo by fungovať ako pri džeze, keď všetci hudobníci poznajú základný motív a intuitívne džemujú. Nefungovalo by to však, ak by motív nepoznali, zabudli alebo stratili. V takom prípade by sa spoločnosť nielenže neudržala pospolu, ale vytvorila by iba kakofóniu zvukov. Bol to jeden z prvých pokusov, ako vyriešiť európsky multikultúrny problém – hlavne ako zjednotiť ľudí takého rôznorodého pôvodu, ako teraz žijú v Európe.

Najjednoduchšie by bolo, keby ich zjednocovala ani nie tak oddanosť k tomu istému kultúrnemu dedičstvu, ale skôr spoločná viera v základné idey moderného liberálneho štátu, ako je dodržiavanie zákonov, odluka cirkvi od štátu a ľudské práva.

V roku 1973 sa vo francúzsku objavil zvláštny román, ktorý sa rýchlo stal bestsellerom – *Le camp des Saints* (Tábor svätých). Jeho autor, Jean Raspail už bol známy ako autor cestopisov a románov. Scestovaný, kultivovaný a zvedavý spisovateľ dostal nápad na svoju najznámejšiu prácu jedného rána vo svojom dome na brehu Stredozemného mora. Podľa vlastných slov v to ráno v roku 1972 mal víziu. „miliónoch nešťastníkov vyzbrojených len svojou slabosťou a svojím počtom, zdolaných biedou, ovešaných hladujúcimi čiernymi a hnedými deťmi, ako sa pripravujú vystúpiť na našu pôdu, ako predvoj más tlačiacich sa zo všetkých síl na každú časť unaveného a presýteného Západu. Doslova som ich videl a videl som obrovský problém ktorý predstavujú“. Napriek tomu, že sa román stal vo Francúzsku bestsellerom, francúzski kritici okolo neho vytvorili cordon sanitaire a po čase sa z očí verejnosti vytratil. Aj keď sa v nasledujúcich desaťročiach vydali početné preklady, väčšinou to bolo v malých vydavateľstvách organizácií zameraných proti prisťahovalcom.

Napriek tomu, že pre zobrazovanú odporivosť je román takmer nečitateľný, niečo z knihy utkvelo v podhubí európskych debát. Nech už bol osud románu u kritikov a vydavateľov akýkoľvek, Raspailova dystopická vízia európskej budúcnosti má nepríjemnú vlastnosť, že sa skrýva pod povrchom a potom sa znovu vynorí na hladine. Ešte v roku 1994 ho označili dvaja autori v časopise *The Atlantic* za jeden z najznepokojenejších románov 20. storočia.

Holandsko možno aj pre svoju povesť najliberálnejšej krajiny v Európe, začalo v 90. rokoch zažívať napätie vo vzťahu k svojej najrýchlejšie rastúcej menšine. V tom čase mnohí politici v súkromí súhlasili s tým, že rastúci počet moslimov v Holandsku predstavuje problém, ktorý je priveľký pre akúkoľvek stranu, že masová imigrácia a integrácia v Holandsku nefungujú a problém nevyrieši, ak sa bude útočiť na ľudí ktorí nahlas vyjadrujú svoje obavy. Sloboda prejavu bola prvým bodom, v ktorom došlo ku kolízii. 5 októbra 1990 vyhlásil moslimský vodca v programe vládou dotovanej stanice holandského rozhlasu v Amsterdame. „Súčasní Európania asi nie sú jediní ľudia na svete, ktorí majú pocit, že sa narodili v dedičnom hriechu, ale istotne sa správajú, akoby ten ich bol najhorší. Aj keď ich nikto neobviňuje, sami sa stavajú do úlohy nositeľa veľkej historickej viny, a to nielen za vojny a holokaust, ale za všetky predchádzajúce previnenia, medzi nimi aj za kolonializmus a rasizmus. Všetko spolu vytvára skutočné ťažké bremeno, aj keď ho už nemusíme niesť sami. Toto vydieranie históriou, ktoré tak ťaží modernú Európu, prijali za svoje aj ďalšie štáty, ktoré za svoj vznik vďaka Európe“.

174

A tak sa zdá, že znamenie hanby Európanov sa presúva po celom svete. Ak je kolonializmus pre súčasných Európanov len jedným zo stredne ťažkých hriechov, pre Austrálčanov je to prvotný, základný hriech ich národa. Ich neobviňujú za to, že pri hľadaní bohatstva vydrancovali iné krajiny ako Európania. Obviňujú ich, že vydrancovali svoju krajinu – že sú projektom kolonizátorov, ktorí stále žijú vo svojej kolónii. Hovorí sa, že pre Austráliu sa kolonializmus začína doma. Dnešné austrálske deti sa učia, že ich národ bol bez ohľadu na súčasné zásluhy založený na genocíde a krádeži. Skutočnosť, že kolonizátori boli belosi a ešte k tomu Európania, jeho vinu zhoršuje ešte viac, než kedy sa rovnaký príbeh odohral tak, že jeden národ s tmavou pleťou by zabral zem iného národa s tmavou pleťou. Podmanenie jednej skupiny druhou a zlé zaobchádzanie víťazov s porazenými sú dejinami väčšiny národov na svete.¹⁷⁵ Pre Austrálčanov je však minulé zaobchádzanie s domorodcami a ďalšími pôvodnými „prvotnými ľuďmi“ témou, ktorá sa v posledných desaťročiach presunula z okraja verejnej debaty do jej stredu –

174 RASPAIL, JEAN, *Migrace- Tábor svätých*, Praha, ISBN: 978- 80-969375-5 s.19

175 <https://iom-nederland.nl/en/>

ako najväčší, prvotný hriech krajiny. Zdá sa že austrálska spoločnosť si tento príbeh viny v skutočnosti žiada a víta ho.

Problém v histórii kolonializmu nie je len problém krajín, ktoré vlastnili kolónie, ale v negatívnom slova zmysle sa to odráža aj u krajín, ktoré kolónie nevlastnili. Ide najmä o spoločnú kompenzáciu Európy za koloniálnu politiku, na ktorej neparticipovali všetky štáty. Vyššie uvedené príklady, ktoré sú v podstate naprieč svetom, či už sú to Austrálsky Aborigenes, Indiáni v Amerike, alebo problém Európskych koloniálnych štátov formou „dedičnej viny“ výrazne zasahuje do vnímania pozitív a negatív migrácie. Problém vyrieši len individuálny prístup daných štátov k danej konkrétnej historickej problematike.¹⁷⁶

V roku 1795 Immanuel Kant vyslovil teóriu, že pred „univerzálnou monarchiou“ uprednostňuje samostatné štáty, pretože „čím je väčšie územie vlády univerzálnej monarchie, tým slabšie sú zákony, a bezduchý despotizmus, keď zadusí zárodok dobra, nakoniec klesne do anarchie“. Tento názor však nezdieľajú politici, ktorí v poslednom štvrtstoročí vládnu v Európe. „Hranice“, vyhlásil Jean-Claude Juncker, predseda Európskej komisie, v auguste 2016, „sú najhorším vynálezom, aký kedy politici vynašli“. Možno polemizovať o tom, či práve politici „vynašli“ hranice, ale v čase, keď Juncker urobil toto vyhlásenie, bolo zrejmé, že politici ich dokážu zmazať. V tom čase mohli migranti rôzne trasy. Z grécka mohli cestovať cez Macedónsko a potom cez Srbsko ďalej na sever.¹⁷⁷ Zo Srbska mohli buď pokračovať priamo na sever cez Maďarsko a Rakúsko až sa napokon dostali do Nemecka, alebo sa do Nemecka dostať cez Bosnu, Chorvátsko, Slovinsko a Rakúsko. Tí, ktorí sa do Nemecka, alebo do severnej Európy chceli dostať z Talianska, sa mohli vybrať na sever a potom na západ okolo Janova cez Ventimigliu a ďalšími cestami pozdĺž francúzskeho pobrežia. Alebo sa mohli vybrať na druhú stranu a prekročiť taliansko-rakúske hranice.

Na začiatku septembra 2015 oznámili maďarské úrady, že nezvládajú obrovské počty migrantov a vyhlásili, že stratili kontrolu nad situáciou. Maďarská vláda sa ešte

¹⁷⁶ <https://australia.iom.int/>

¹⁷⁷ KANT, Immanuel, *Immigration*, 2002, Praha, ISBN: 978-78-9532645-3 s. 122

pokúsila migrantov a vyhlásili, že stratili kontrolu nad situáciou. Maďarská vláda sa ešte pokúsila migrantov zadržať a prikázala zastaviť vlaky do Nemecka. V tom čase prichádzalo do Mníchova okolo 14 000 ľudí denne a len za jeden víkend sa očakával príchod ďalších 40 000 migrantov.

Keď nemecká kancelárka vyhlásila, že Nemecko neodmietne žiadneho utečenca, migranti sa vybrali pešo popri maďarských diaľniciach a železničných tratiach. Celý svet sledoval, ako sa obrovské masy prevažne mužov valia Európou na sever. Vtedy, na jeseň 2015, sa začal koniec európskeho sna o kontinente bez hraníc. Po desaťročia, keď sa hranice v Európe odstraňovali, prílev tohto obrovského počtu Neeurópanov znamenal, že sa európske hranice začali znovu obnovovať.

Historicky Švédsko bolo prvou Európskou krajinou, ktorá mala po druhej svetovej vojne veľmi ústretový prístup k rôznym skupinám utečencov, bolo to hlavne za známeho švédskeho premiéra Olafa Palma, kedy prvýkrát prijali kurdských utečencov, amerických vojakov, ktorí ušli z Vietnamu, alebo odmietli bojovať, ako aj utečenci z Balkánska, ale i Česko-Slovenských utečencov po roku 1968. Švédska hrdosť na to, že krajina je bezpečným prístavom pre žiadateľov o azyl z celého sveta, začala ochabovať v deväťdesiatych rokoch minulého storočia, keď Švédsko prijalo desiatky tisíc utečencov z vojnou pustošeného Balkánu. Prvýkrát sa stalo, že utečenci vyvolali vážne sociálne problémy. Informácie o výčinoch bosnianskych bánd sa stali pravidelnou súčasťou švédskych správ. Lenže napriek týmto varovným signálom počty migrantov počas prvých pätnástich rokov 21. storočia exponenciálne rástli. Prudký rast populácie, na ktorom sa podieľali aj imigranti, vyvolal zvýšený tlak na rast populácie, na ktorom sa podieľali aj imigranti, vyvolal zvýšený tlak na verejné služby. V roku 1969 malo Švédsko 8 miliónov obyvateľov a predpokladalo v roku 2017 a 11 miliónov v roku 2024. Podľa týchto odhadov by Švédsko potrebovalo do roku 2020 okolo 71 000 nových bytových jednotiek ročne, teda celkovo 426 000 bytov. Hoci sa všeobecne predpokladá, že švédsky národ má rovnako ako jeho elity pozitívny názor na migráciu, fakty hovoria niečo iné. Noviny Expressen porušili jedno z veľkých táb švédskej politiky a publikovali jeden zo zriedkavých prieskumov zameraných na skutočne názory obyvateľstva. Pod titulkom „vyhodte ich“ noviny uviedli, že až 63 % Švédov by chcelo, aby sa migranti vrátili do krajín

svojho pôvodu. A tak budú naďalej tvrdiť, že Európa je jediným miestom na svete, ktoré patrí celému svetu.

Už teraz sa ukazuje, aký typ spoločnosti tu vznikne. Do polovice 21. storočia bude Čína asi stále vyzeráť ako Čína, India bude asi vyzeráť ako India, Rusko ako Rusko a východná Európa ako východná Európa. Západná Európa však bude v lepšom prípade pripomínať veľkorozmernú verziu Organizácie spojených národov. Samozrejme, mnohí ľudia to privítajú a bude to mať aj určité výhody. Určite nebude všetko katastrofou. Mnohí budú radi žiť v takej Európe. Budú si užívať lacné služby, aspoň začas, pretože noví prisťahovalci budú svojou lacnou pracovnou silou konkurovať pracujúcim, ktorí tu už žijú. Bude neustály prísun nových susedov a spolupracovníkov, s ktorými sa budeme môcť zaujímavo porozprávať.

Otázka hraníc v súvislosti s migračnou politikou sa stala kľúčovou otázkou o čom svedčí aj situácia v jednotlivých európskych krajinách aj vyššie popísaných a otázka Shengenu a otázka výstavby plotov a múrov ako aj ochrana vodných ciest.¹⁷⁸

2.6.1. Výzvy súvisiace s migráciou a nepripravenosť Európy a Európskej únie na zodpovedné a trvalé riešenie ľudskej mobility

Existuje mnoho výziev súvisiacich s migráciou. Je to napríklad zaistenie podmienok pre ekonomické zvládanie migrácie, problematika integrácie migrantov do spoločnosti, riešenie otázok súvisiacich s bezpečnosťou v krajine. Je treba pripomenúť že ľudská mobilita v histórii ľudstva vždy existovala a je v súčasnosti na vzostupe, pretože predstavuje jednu zo súčastí cezhraničných tokov, ktoré sú posilované globalizáciou. To znamená, že je potrebné premýšľať racionálnou politikou pre ekonomické zvládnutie integrácie migrantov a je treba brať do úvahy aj sociálne, bezpečnostné a ďalšie aspekty, ktoré so sebou migrácia prináša. Je potrebné taktiež myslieť na to, aby migrácia nevedla

¹⁷⁸ <https://www.iom.int/countries/sweden>

k zaostalosti krajiny, ale naopak k šťastiu obyvateľstva a rozvoju krajiny. Politika migrácie často zlyháva. Je tomu tak zrejme z nasledujúcich príčin: neznalosť pravdepodobných budúcich trendov vývoju migrácie, krátkodobé zameranie na výskum migrácie, zlé pochopenie síl a migračných tlakov, ktoré vyvolávajú migráciu.

Ta najdôležitejšiu výzvu je nutné však považovať skutočnosť, že najvyspelejšie členské štáty živia vo svojich útrobach obrovské množstvo osôb, ktoré bude potrebné umiestniť na trh práce a integrovať do spoločnosti. Je dôležité zdôrazniť najmä vplyv migrácie na trh práce a jeho schopnosť absorbovať túto pracovnú silu. Značná časť utečencov zo subsaharskej Afriky nie je momentálne spôsobilá odovzdávať svoju prácu nejakým zamestnávateľom. Preto tieto krajiny budú musieť vytvoriť systém sociálnych podnikov, kde títo ľudia budú môcť pracovať. Resp. ich zotrvanie na území hostiteľskej krajiny bude podmienené ochotou integrovať sa buď na trhu práce, alebo v komunitných dobrovoľníckych aktivitách. Takýto typ vynútenej integrácie je výzvou najmä z dôvodu ochrany základných ľudských práv migrantov.

Podľa európskeho práva, i medzinárodných dohovorov nie je možné nikoho prinútiť pracovať. Preto hľadanie cesty, ako si vynútiť integráciu azylantov bude veľmi náročný proces.

Úplne iný je charakter migrantov z vojnou zničenej Sýrie. Títo ľudia dostali vo svojej domovskej krajine relatívne kvalitné vzdelanie a mali zavedený plne funkčný systém sociálnej a zdravotnej starostlivosti. Preto bude integrácia tejto skupiny azylantov oveľa pružnejšia.

Z uvedeného vyplýva, že výzvy, ktoré stoja pred členskými štátmi, ale i ústrednými orgánmi EÚ je nutné vnímať oveľa širšie. Teda nie je možné všetkých azylantov hádzať do jedného vreca, ale vypracúvanie integračných stratégií dôsledne rozdeliť podľa typov a integračných schopností azylantov samozrejme s dôrazom na elimináciu diskriminačných opatrení založených na krajine pôvodu. Podstatou tohto prístupu je, že nie je rozhodujúce, či utečenec pochádza z konkrétnej krajiny, ale aké zručnosti má a podľa toho by bol zaradený do jednotlivých integračných programov.

Jeden z podstatných dôvodov, prečo je politika migrácie tak často neúspešná je to, že sa daný štát nepozera do budúcnosti, okolnostiach a faktoroch, ktoré migráciu poháňajú. Ale aj preto, že vládna politika v oblasti migrácie je často veľmi krátkodobého zamerania. V ekonomickej oblasti toto dostatočne vysvetľuje tzv. politický hospodársky cyklus, keď perspektíva migračnej politiky trvá len do ďalších volieb, namiesto toho aby bola postavená na dlhodobejšie množstvo času. Ukazuje sa, že tvorcovia tejto migračnej politiky nechápu faktory, ktoré riadia globálnu migráciu. Toto otvára priestor pre príspevky od odborníkov, ktorí môžu k tejto téme vytvárať ďalšie podrobné vedecké skúmania.

2.6.2 Postoje členských štátov ČS

Finančné zabezpečenie migrantov v jednotlivých krajinách tvorí jeden zo základných motívov pre migráciu v tej ktorej krajine. Vo vyspelých štátoch západnej Európy, kde sú vysoké príspevky pre migrantov, je aj veľký záujem o migráciu do týchto krajín. V ďalšej časti uvádzame niektoré sumy, ktoré sú staršieho charakteru a každoročne sa valorizujú. Poradie krajín podľa sily valorizácie je skutočné.

NEMECKO

Vďaka politike nemeckej kancelárky Angely Merkelovej je medzi utečencami najväčší záujem o Nemecko. Vytvárajú sa až idealizované predstavy. Nemecko je hlavná cieľová krajina pre utečencov zo severnej Afriky a Blízkeho východu. V prijímacích strediskách dostávajú čakatelia na azyl zdarma jedlo a k tomu 143€ mesačne na „základné potreby“. Po troch mesiacoch sa táto čiastka zvyšuje na 216€. Po 15 mesiacoch pobytu (alebo v prípade, že je schválená uchádzačovi schválená žiadosť o azyl) sa čiastka

znovu zvyšuje, tento krát na 400€ mesačne. Okrem toho majú utečenci preplácané náklady na ubytovanie a kúrenie. Ďalších 92€ potom môžu dostať ako príspevok na dieťa. V súčasnej dobe sú príspevky v Nemecku vyplácané v hotovosti, vláda však chce čo najskôr začať vyplácať v naturáliách.¹⁷⁹

Koncom roka 2019 zverejnila Nemecká federálna polícia, že má problémy s riadnou deportáciou osôb, ktorým nebol udelený azyl, nakoľko krajine chýbajú kapacity v preddeportačných zariadeniach, kde by ich mohli umiestniť. „Podľa Dietera Romanna má Nemecko, ktoré je na prvom mieste v počte žiadostí o azyl v celej Európskej únii, príliš málo stredísk dočasného rozmiestnenia. Povedal, že súčasne existuje 577 podobných zariadení, a to pre 248 tisíc cudzincov, ktorí majú byť deportovaní. Uvádza sa, že podľa miestnych úradov problém viedol k tomu, že 119 tisícom doteraz nedeportovaných cudzincov bolo vydané povolenie v krajine zostať“.¹⁸⁰ Je dôležité zdôrazniť počet osôb, ktoré majú byť deportované (takmer 250tis) a kapacity chýbajú pre ďalších takmer 120tisíc.

Ďalším problémom Nemecka je návratová aktivita deportovaných migrantov pod inou identitou s cieľom zopakovať svoj neúspešný pokus o získanie azylu. Úspešní môžu byť najmä tí migranti, u ktorých nedošlo k odobratiu biometrických údajov pri prvom pokuse o získanie azylu.

Avšak veľmi zaujímavým faktom, že Bundestag na konci roka 2019 schválil balík migračných zákonov, ktorých cieľom je urýchliť deportácie, najmä počty deportovaných osôb, zmeniť azylové podmienky, no a zároveň uľahčiť vstup na územie Nemecka pre tých migrantov, ktorí sú schopní odovzdať svoju pracovnú silu. Z uvedeného vyplýva, že Nemecko sa snaží nasýtiť trh práce z radov migrantov a vytvára preto i politické prostredie a zákonný rámec.

¹⁷⁹ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-200

¹⁸⁰ <https://www.hlavnespravy.sk/nemecka-policia-sa-stazuje-vyhostenim-nelegalnych-migrantov-jeden-problem/1998758>

„Po novom sa majú napríklad zjednodušiť predpisy umožňujúce kvalifikovaným pracovným silám z iných krajín vstup do Nemecka — odpadá obmedzenie týkajúce sa zamestnaní s nedostatkom pracovníkov. Zamestnávateľ navyše už nebude povinný dokazovať, že na danú pozíciu nenašiel nijakého Nemca alebo občana z krajín EÚ. Pre odborníkov v informačných technológiách, ktorí sú v Nemecku veľmi žiadaní, platí osobitý predpis — do krajiny môžu pricestovať i bez príslušného vzdelania, ak vedia dokázať, že v tejto oblasti už niekoľko rokov pracovali v zahraničí. Kvalifikovaní migranti smú do Nemecka po novom pricestovať na kratšie obdobie za účelom hľadať si prácu aj bez toho, aby vopred uzavreli pracovnú zmluvu, čo bolo doteraz podmienkou. Migranti, ktorí sú v trvalom pracovnom pomere, hovoria po nemecky, svoje živobytie si už dlhší čas zabezpečujú sami a do Nemecka prišli pred 1. augustom 2018, budú „trpení“ a môžu v krajine i naďalej zostať“¹⁸¹.

Zaujímavý je i názor nemeckého ekonóma Dietra Heriberta, ktorého odborný názor publikovali nielen nemecké médiá, ale i Parlamentné listy v máji 2019. Podľa jeho zistení z Nemecka odchádzajú vysokokvalifikované pracovné sily (lekári, inžinieri) do krajín ako sú Švajčiarsko, Dánsko, Nórsko, Švédsko, či Austrália. Dôvodom je lepšie finančné ohodnotenie. „Súčasne s tým má dnes Nemecko k dispozícii často málo kvalifikovanú pracovnú silu z Blízkeho východu a z Afriky. Problém je v tom, že nemecký sociálny systém je nastavený tak, že ľudia, ktorí majú vyššie príjmy, do neho odvádzajú vyššie odvody a tí, ktorí majú podpriemerné príjmy, tento sociálny systém naopak využívajú na zvýšenie vlastnej životnej úrovne. A pokiaľ ľudia, ktorí zarábajú viac, odchádzajú z krajiny, je jasné, že prídu problémy“.¹⁸²

Názor Dietra Heriberta sa opiera o logické správanie sa pracovnej sily na trhu práce, ktorá sa rozhoduje o presídlení za lepšie platenou prácou – čo je jej legitímne právo. Avšak odchod väčších počtov lekárov znamená budúci nedostatok ľudských zdrojov v zdravotníctve. Nemecko teda balancuje na jednej nohe. Rozhodlo sa prijímať

¹⁸¹ <https://www.hlavnydennik.sk/2019/06/07/v-nemecku-boli-prijate-nove-zakony-pre-migrantov/>

¹⁸² <https://www.parlamentnelisty.sk/arena/monitor/Nemecky-ekonom-varuje-Ide-o-dvojaku-migraciu-v-jeho-krajine-Kto-prichadza-a-kto-odchadza-312860>

nízko kvalifikovanú pracovnú silu a zabudlo na potrebu podpory udržania si vysoko kvalifikovaných ľudských zdrojov v krajine.

ŠVÉDSKO

Dospelí ľudia, ktorí tu čakajú na azyl v štátom prevádzkovaných zariadeniach, kde dostávajú jedlo, majú nárok na 24 švédskych korún denne. Tí, ktorí si musia jedlo platiť sami, potom denne dostávajú 71 švédskych korún. Po schválení žiadosti sa azylanti môžu začleniť do dvojročného integračného programu, ktorý zahŕňa lekcie švédčiny a pomôžu im nájsť prácu, alebo potrebné skúsenosti nevyhnutné na trhu práce. Účastníci programu potom mesačne dostávajú čiastku okolo 6700 švédskych korún. Ďalšie peniaze potom môžu dostať ak majú deti, alebo ak potrebujú prispieť na bývanie.¹⁸³

Švédsko prijalo veľký podiel migrantov smerujúcich do Európy, čo spôsobilo, že na predmestiach obývaných najmä migrantami sa rozmohla trestná činnosť. V týchto predmestiach začali vznikať getá (ktoré sú tak typické pre Francúzsko a Belgicko), kde sa vytvorili organizované zločinecké skupiny, ktoré stoja za nárastom explózií najmä v mestách Štokholm, Malmö, aj Göteborg. Explózie sú zaznamenávané údajne v priemere každý druhý deň. Dánsko reaguje na problémy Švédska zavedením pasových kontrol na dánsko-švédskych hraniciach. Dánsko chce týmto krokom chrániť svojich obyvateľov, nakoľko aj oni zaznamenali nárast kriminality. Problémy majú spôsobovať práve azylanti zo Švédska, ktorí dochádzajú za prácou do Dánska. Kodaň tak dočasne zaviedla mimoriadne hraničné kontroly v tomto schengenskom priestore. Uvádza sa, že pôjde o opatrenie na dobu šesť mesiacov¹⁸⁴.

Frustrácia imigrantov a neschopnosť odovzdať pracovnú silu zamestnávateľom vedú k sociálnemu vylúčeniu jedincov a následne k ich prepadu do zóny kriminality. Švédsky sociálny systém patrí k najštedrejším na svete. Z dlhodobého hľadiska je však

¹⁸³ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-200

¹⁸⁴ <https://www.hlavnydenik.sk/2019/11/25/svedsko-ohrozuju-vybuchy-v-migrantskych-stvrtiach-kollar-chce-tomu-na-slovensku-zabranit/>

neudržateľný. Okrem zvyšujúcich sa finančných nákladov bude v nasledujúcich rokoch zápasíť aj s nedostatkom zamestnancov vo verejnom sektore. Jedná sa najmä o zdravotníctvo, školstvo, sociálne služby, policajtov a úradnícke pozície. Je zrejmé, že migranti z Blízkeho východu a Afriky môžu zaplniť najmä pozície opatrovateliek a verejných technických služieb. Vzhľadom na nízke kvalifikačné predpoklady utečencov je preto zaplnenie potrieb trhu práce azylantami dosť nepravdepodobné. Na stredné odborné pozície a vyššie sa bude musieť Švédsko zamerať najmä na vnútro úniijnú migráciu. Problém s prijatými a frustrovanými azylantami však pasívnym prístupom nevyrieši.

Švédsko však má pripravený kvalitný vzdelávací program pre cudzincov s cieľom etablovať ich na trhu práce. V roku 2016 zaviedlo špecifické doplnkové kurzy pre novoprijatých vysokoškolsky vzdelaných migrantov s cieľom urýchliť ich vstup na kvalifikované pracovné miesta.. Teda štát vytvára maximálne priaznivé podmienky pre zaradenie sa cudzinca na trhu práce s cieľom jeho plynulej integrácie a dlhodobého zotrvania na trhu práce vo Švédsku. Švédsko dlhodobo vyhlasuje, že príchod pracovnej sily Švédsku pomáha. Je na mieste zdôrazniť rozdiel medzi azylantom a pracovnou silou. Za pracovnú silu je možné považovať každú fyzickú osobu, ktorá je ochotná a schopná odovzdávať prácu svojmu zamestnávateľovi. Azylant nemusí byť zároveň aj pracovnou silou (ak nie je ochotný pracovať, alebo ak nie je schopný pracovať).

VEĽKÁ BRITÁNIA

Čakatelia na azyl tu väčšinou žijú v súkromných domoch, alebo bytoch, pričom nájomné za nich platí štát. Týždenne si podľa agentúry Reuters jeden migrant príde na 36,95 libry. Mesačne sa potom jedná o niečo cez päť tisíc. O zvláštny prídavok potom môžu požiadať tehotné ženy, alebo rodičia bábätiok a malých detí. Pokiaľ utečenci uspejú a Veľká Británia im udolí azyl, majú právo na rovnaké príspevky ako rodení Briti.¹⁸⁵

¹⁸⁵ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-200

Jedným zo spúšťačov Brexitu bol problém s ťažkou integráciou cudzincov vo Veľkej Británii, ku ktorej bola Veľká Británia viazaná zakladajúcimi zmluvami EÚ. Nejedná sa len o problémy s občanmi iných členských štátov, ktorí často zneužívajú sociálny systém, ale najmä občanov tretích štátov, ktorí získaním azylu, získavajú aj právo voľného pohybu po ostatných členských štátoch. „Vláda chce zamerať politiku pracovného trhu v prvom rade na britských občanov. Predtým, než zamestnávateľia začnú hľadať zamestnancov medzi prisťahovalcami, budú musieť ponúknuť pracovné ponuky „domácim“. Pred vstupom do Británie, budú občania EÚ navyše povinní získať pracovné povolenie. V prípade migrácie z krajín EÚ bude vláda brať ohľad na ekonomické a sociálne potreby krajiny. Až potom sa bude pozeráť na želania zamestnávateľov a tých, ktorí k nám chcú prísť“¹⁸⁶.

Veľká Británia tiež starne a pôrodnosť jej udržujú (hoci v klesajúcej prognóze) najmä obyvatelia iných štátov a sociálne najslabšie skupiny. No i napriek tomu sa Veľká Británia rozhodla ísť vlastnou cestou, nakoľko nepovažuje imigračnú stratégiu EÚ za správnu. Veľká Británia chce byť atraktívnou pre trh práce iných štátov, ale zároveň si chce vyberať čerešničky zo šľahačky. Je otázne, či jej prvenstvo v zavedení takýchto opatrení prinesie želaný výsledok.

HOLANDSKO

V zemi sa nachádza početná komunita islamských veriacich, ktorá novým pomáha vytvoriť domáce prostredie. Čakatelia na azyl bývajú ubytovaní v štátom prevádzkovaných prijímacích centrách, pričom každý dospelý migrant dostáva čiastku v rozmedzí 20 – 45 € aby mal na jedlo. Okrem toho si môžu utečenci privyrobiť až 14€ týždenne prácou v azylových strediskách. Taktiež môžu 24 týždňov ročne pracovať aj mimo stredísk. Tu majú šancu na vyššie zárobky, časť mzdy ale musia odovzdať na stredisko, ktoré im poskytuje ubytovanie.¹⁸⁷

¹⁸⁶ <https://euractiv.sk/section/buducnost-eu/news/britska-vlada-dost-lacnej-pracovnej-sily-z-eu-budeme-si-vyberat/>

¹⁸⁷ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-201

Holandsko musí každoročne prilákať na svoj trh práce viac ako 50 tisíc zahraničných pracovníkov. Zameriava sa najmä na ostatné členské štáty. Združenie holandských náborových agentúr vypočítalo, že zahraniční pracovníci prispievajú sumou 11 miliárd eur ročne do národného rozpočtu. „Bez zahraničných pracovníkov by sa naša ekonomika zastavila,“ uviedol pre televíziu NOS brabantský regionálny poslanec Bert Pauli. Portál DutchNews.nl zase upozornil, že podnikatelia a personálne agentúry tvrdia, že holandský trh práce stráca voči susedným krajinám ako je Dánsko a Nemecko, ktoré majú navrch pri nábore zamestnancov zo zahraničia, z krajín s nízkou nezamestnanosťou¹⁸⁸.

Holandsko vyvinulo digitálnu platformu pre nácvik holandského jazyka. Čo sa azylantov týka, Holandsko zaznamenáva úplne rovnaké problémy, ako väčšina západoeurópskych štátov. Preto uprednostňuje pracovnú silu z iných členských štátov bez potreby vynakladania enormných nákladov na ich integráciu.

RAKÚSKO

Ani tu sa žiadatelia o azyl nemajú úplne zle. Tí, ktorí sú v štátom prevádzkovaných strediskách majú nárok na stravu a čiastku 50€ mesačne. V prípade, že sa stravujú sami, dostávajú denne 5€. Mesačne tak na jedlo dostanú až 155€. Keď utečenci bývajú v súkromných domoch, alebo bytoch môžu dostať 120€ na osobu, alebo 240€ na rodinu. Na jedlo potom dostávajú príspevok 210€. Pokiaľ majú deti, zvyšuje sa príspevok na jedlo o ďalších 100€. Zároveň si ročne môžu prísť na príspevok 150€ na oblečenie a 200€ na výdaje spojené so vzdelávaním.¹⁸⁹

Najviac Slovákov pracujúcich v zahraničí je v Rakúsku. „Rakúsko má desiatky rokov skúseností s prijímaním migrantov z východnej Európy, už v čase socializmu prijímali utečencov z komunistických krajín, neskôr najmä z Balkánu. Aktuálne tvoria cudzinci takmer 16 % obyvateľstva, z východnej Európy je približne 60 % z nich. Hoci firmy majú

¹⁸⁸ <https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/503428-podte-k-nam-holandsko-musi-prilakat-rocne-50-tisic-ekonomickych-migrantov/>

¹⁸⁹ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-201

otvorené pracovné miesta, na úradoch práce je stále nezamestnaných cez 220 000 Rakúšanov a ďalších 97 000 cudzincov. Problém je teda v kvalifikácii nezamestnaných, nie v príleve nových a kvalitných ľudí.“¹⁹⁰.

PORTUGALSKO

Špecifická situácia v Portugalsku vyplýva z dvojsečnosti ekonomickej reality. Veľké množstvo Portugalcov pracuje v zahraničí, najviac vo Švajčiarsku. Na druhej strane Portugalci vítajú migrantov s otvorenou náručou. V krajine chýba pracovná sila, problémy majú hlavne hotelieri. K tomu je potrebné prirátať aj starnúcu populáciu a pokles pôrodnosti. To motivuje Portugalsko k lákaniu cudzincov a osôb, ktoré zo zeme odišli pri finančnej kríze v roku 2011.

„Na rozdiel od iných európskych krajín, ktoré sa snažia migrácii do krajiny zabrániť, Portugalsko migrantov víta. Dôvod? Populácia starne a znižuje sa počet obyvateľov. Krajina sa tak snaží nalákať späť nie len občanov, ktorí odišli po kríze v roku 2011, keď odišlo asi 30 000 Portugalcov, ale aj cudzincov. Uvedené číslo je pre miestny trh práce vážnou stratou. Vláda dokonca tým, ktorí sa vrátia, ponúka finančnú motiváciu vo výške 6500eur. Aj dnes pritom biznis tlačí na vládu, aby prišla s plánom ako „cudziu“ pracovnú silu nalákať. Podľa posledných čísel narástol v minulom roku počet migrantov v krajine o 14 %, čo je zároveň najviac od roku 1976. To však stále nevyrovnáva negatívny demografický vývoj. Pokiaľ sa nič nezmení, bude mať krajina podľa projekcií demografov v roku 2080 necelých osem miliónov obyvateľov. Podobné scenáre má viacero krajín v Európe“.¹⁹¹

Všetky vyššie uvedené údaje sú flexibilné, menia sa podľa ekonomickej situácii štátov, podľa počtu migrantov, stúpajúcej inflácie. Je zrejmé, že veľkú časť migrantov

¹⁹⁰ <https://iness.sk/sk/sloboda-po-rakusky>

¹⁹¹ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-228

ovplyvňuje práve možnosť dostať čo najväčšiu podporu od štátu, do ktorého cielene migrujú.

Napriek polarizácii vo verejných a politických diskusiách vyvolané prílivom utečencov, žiadateľov o azyl a migrantov po roku 2014 európske krajiny musia vypracovať spôsob riešenia migrácie a azylu založený na dôkazoch, nie na predsudkoch. Projekt SIRIUS preskúmava politické, inštitucionálne, spoločenské podmienky hostiteľskej krajiny migrantov i individuálne podmienky jednotlivcov, ktorí do danej krajiny migrovali a poníma ich buď ako prostriedky, ktoré pomáhajú integrácii migrantov, utečencov a žiadateľov o azyl prostredníctvom trhu práce, alebo naopak ako prekážky v ich integrácii.

SIRIUS má tri hlavné ciele:

- Zozbierať informácie o migrantoch, utečencoch a žiadateľoch o azyl prichádzajúcich po roku 2014, a to najmä o ženách a mladistvých a o ich potenciálu pre zamestnanie na pracovnom trhu, a všeobecnejšie, o sociálnej integrácii.
- Preskúmať možnosti integrácie migrantov skrze pracovný trh v jednotlivých hostiteľských krajinách, s prihliadnutím na charakteristiky a potrebám trhu práce v danej lokalite.
- Navrhnuť koncepciu integračného programu, ktorý by zohľadňoval integráciu skrz pracovný trh a navrhoval kroky, ktoré by mohli členské štáty spoločne s EÚ prijať, aby bol čo najviac zjednodušil prístup nových prichádzajúcich k dôstojným pracovným príležitostiam.

Konzorcium projektu SIRIUS využíva rôzne metódy diseminácie projektu zahŕňajúce online siete, filmové eseje, festivaly, veľtrhy pracovných príležitostí a aplikované hry spolu s workshopmi a konferenciami pre tvorcov politiky a vedy.¹⁹²

¹⁹² JANÁČKOVÁ, S. SKOPEČEK, J. SLANÝ, M. et. Al. Masová imigrace: záchrana, nebo zkáza Evropy? Praha: Institut Václava Klause, 2016. ISBN 978-80-7542-007 s. 8

K projektu SIRIUS je však potrebné pridať aj aktivity smerujúce k uplatneniu prijatých azylantov na trhu práce v hostiteľskej krajine. Členské štáty EÚ zatiaľ nie sú schopné nájsť spoločnú filozofiu, nakoľko rozpor medzi potrebami trhu práce a sociálnych systémov členských štátov a humanitárne orientovanou azylovou politikou EÚ je prvelký a zároveň žiadna západoeurópska krajina sa neodváža nahlas vysloviť hospodársky potrebné no politicky neprijateľné zámery odmietania prijímania ďalších azylantov neschopných integrácie do európskeho kultúrneho priestoru.

2.6.3 Špecifická situácia Ukrajiny ako nečlenského štátu EÚ

Najbližším nečlenským štátom EÚ je Ukrajina, ktorá má dostatočný potenciál pracovnej sily pre prácu v zahraničí a v niektorých krajinách napríklad Česku a Poľsku tvoria Ukrajinci najväčší počet migrantov. Ukrajine odchod pracovnej sily spôsobuje problémy, pretože v zahraničí je zamestnaná polovica produktívnej populácii. Najmä po zavedení bezvízového styku s EÚ počty odchádzajúcich stúpajú, dosahujú podľa niektorých zdrojov až sto tisíc mesačne a časť odvetvia – ako napríklad zdravotníctvo, stavebníctvo, alebo priemysel trpí vážnym deficitom pracovných síl. Podľa Ukrajinskej národnej banky patrí pracovná migrácia k najväčším rizikám pre Ukrajinu. Upozorňuje na ňu aj americká diplomacia. „Je to síce dobré pre poľskú ekonomiku aj samostatných zamestnancov, ale určite to neprináša nič pozitívneho pre budúcnosť Ukrajiny“, hovorí George Kent. Podľa údajov štátneho migračného úradu pracuje 3,2 milióna Ukrajincov za hranicami trvale, sedem až deväť miliónov ľudí potom odchádza dočasne. Pokiaľ vychádzame z hrubého prepočtu údajov Svetovej banky, že zhruba 44 % zo 44 miliónov obyvateľov Ukrajiny je v produktívnom veku, odchádzajú do zahraničia pracovať okolo desiatich z celkových dvadsať miliónov, teda polovica ukrajinskej produktívnej populácie. Najviac Ukrajincov pracuje v Poľsku – celé dva milióny.¹⁹³ Do Poľského

¹⁹³ BÁRTA, M. KOVÁŘ, M. Kolaps a regenerace: cesty civilizací a kultur: minulost, současnost a budoucnost komplexních společností. Praha: Academia, 2011. ISBN 978-80-200-2036 s45.

sociálneho systému prispieva iba 400 tisíc z nich, ostatní sa na príspevkoch do sociálneho systému nepodieľajú.

Základným problémom je však odliv najlepších mozgov a talentov a vyľudňovanie zeme, ktorá aj tak trpí úbytkom obyvateľstva. OSN sa vo svojom výhlade do roku 2050 obáva poklesu počtu obyvateľstva až o 18 %, to by potom zo súčasných 44 miliónov obyvateľov Ukrajiny zostalo 36 miliónov. Medzi ďalšie cieľové krajiny Ukrajincov patrí Rusko (tam nachádzajú uplatnenie aj špecialisti ako napríklad letci), Nemecko, Izrael alebo Škandinávia. Česko je po Poľsku ich druhou najobľúbenejšou krajinou. Ukrajinci pracujúci v cudzine poslali domov 11 miliárd dolárov ročne. Počet vydaných zamestnaneckých kariet v Česku stále rastie.

Česko, Poľsko aj Slovensko pritom ponúkajú takmer identické mzdy. Tie sú síce nižšie ako v Nemecku, či v Škandinávii, stále ale výrazne vyššie než je ukrajinský priemer, na ten pritom väčšina bežných profesií nedosiahne. Aj na Ukrajine postupne mzdy rastú. Ukrajinská národná banka spomína ďalší pozitívny efekt. Zahraniční pracovníci totiž poslali domov čiastku prevyšujúcu v celkovom súčte hodnotu zahraničných investícií v zemi. Zárobky zahraničných pracovníkov tiež podľa niektorých ekonomických expertov naplňujú valutové rezervy a udržiavajú kurz hrivny. Jedným z kladov ekonomickej migrácie patrí aj skúsenosť, ktorú Ukrajinci v zahraničí získajú. Musí sa robiť čo najviac preto, aby sa ľudia mohli vrátiť domov a uplatniť svoje skúsenosti, alebo ušetrené peniaze využiť pre vlastné podnikanie.

2.6.4. Prístup členských štátov voči vnútornej migrácii v rámci EÚ

Podľa odhadov EK žije v inej členskej krajine, ako svojej domovskej asi 13 miliónov Európanov v produktívnom veku. Medzi opatreniami je aj úprava, podľa ktorej by mohli Európania po odchode do inej krajiny čerpať z vlastnej krajiny podporu v nezamestnanosti po dobu šiestich mesiacov. V súčasnosti sú garantované len tri mesiace. Krajiny by tiež mali právo odmietnuť poskytnúť sociálne benefity v prípade, ak občan inej členskej krajiny nemá zdravotné poistenie, prípadne nemá dostatok peňazí na prežitie. Komisia zároveň odmietla výzvy bohatších členských krajín na prijatie

európskej legislatívy, ktorá by umožnila vládam platiť nižšie prídavky na deti rodičom, ktorí pracujú v jednej krajine, no ich deti sa nachádzajú v inom členskom štáte. Ich argumentom je, že ak žijú deti v chudobnejšej členskej krajine, kde je život „lacnejší“, nemajú mať nárok na rovnakú podporu. Ak by mohli vlády platiť rodičom, ktorých deti sú v inej krajine, nižšie detské prídavky, bolo by to obetovaním princípu férovosti a rovného zaobchádzania výmenou za drobné.¹⁹⁴ Podľa štatistík sa do inej členskej krajiny vypláca menej ako 1 % detských prídavkov.

2.6.5. Špecifické druhy práce pre migrantov

Často diskutovanou špecifickou prácou migrantov je práca opatrovateliek a práce v oblasti sociálnej starostlivosti. V súčasnosti je migrácia za platenú domácu prácou (tzv. Care migration) v oblasti starostlivosti predovšetkým o deti a seniorov veľmi rozšírená. Uvedený trend vychádza z mnohých systémových zmien v spoločnosti a vo svetovej ekonomike. Česká republika je krajinou prijímajúcou migrantky a migrantov (najmä z krajín ako sú Ukrajina alebo Filipíny), ale aj z krajín vysielajúcich svojich občanov (do krajín ako je Rakúsko a Nemecko) pre tento druh práce. Odborníci sa domnievajú, že počty migrantiek v nájomnej práci v domácnosti budú rýchlo narastať, a to najmä s trendom starnutia populácie. Nájomná práca v domácnosti zameraná na starostlivosť je veľmi často nesprávne hodnotená, a to ako z finančného hľadiska, tak aj z hľadiska spôsobu jej hodnotenia, najmä prestíže práce. Aj v prípade náročnejších aktivít v domácnosti (starostlivosť o deti, chorých alebo seniorov) nie sú oceňované schopnosti potrebné k ich vykonávaniu. V prípade platenej práce v domácnosti sa potom nízka prestíž povolania prejavuje vo veľmi nízkych mzdách, a to aj napriek nutnej kvalifikácii, fyzické a psychické schopnosti ľudí vykonávajúcich túto prácu. Ďalšou dôležitou charakteristikou práce v domácnosti (aj tej neplatenej) je aj to, že je veľmi ťažko definovateľná a ohraničiteľná, zahŕňa mnoho činností, ktoré sú vzájomne prepojené. Príkladom môže byť starostlivosť o dieťa - tá môže zahŕňať nielen stráženie, ale aj hru, vzdelávanie, prípravu jedla, pranie oblečenia atď. Preto je veľmi ťažké prácu v

¹⁹⁴ KLAUS, V., WEIGL, J. Stěhování národu: Stručný manuál k pochopení současné migrační krize. 2015. s. 10

domácnosti formalizovať napríklad do podoby "klasickej" pracovnej zmluvy, lebo je ťažké určiť, čo do pracovnej náplne ešte spadá a čo už nie. K obtiažnemu hodnoteniu kvality domácej práce prispieva aj jej súkromný charakter. Vzhľadom k tomu, že sa jedná o pracovnú činnosť odohrávajúca sa v súkromnej sfére, z vonkajšieho pohľadu je táto práca vlastne neviditeľná. Väčšina platenej práce v domácnosti je vykonávaná nelegálne alebo pololegálne a je nedostatočne právne ošetrená. Vďaka tomu a tiež vďaka faktu, že sa takáto práca väčšinou odohráva v súkromných domácnostiach zamestnávateľov, sú pracovníčky v domácnosti veľmi zraniteľné a ľahko sa môžu stať obeťou pracovného vykorisťovania. Za vôbec najviac problematickú považujú odborníci a odborníčky tzv. 24-hodinovú starostlivosť, kedy migrantky bývajú priamo v domácnostiach, kde pracujú. Veľmi ťažko rozdeľujú svoj pracovný a súkromný / osobný čas a priestor, sú plne závislé na svojich zamestnávateľoch a zároveň často prežívajú dlhodobé odlúčenie od svojich.

2.6.6. Situácia v krajinách V4

ČESKÁ REPUBLIKA

V prípade, že čakať na azyl býva v prijímacích zariadeniach so stravou, môže dostať 30 korún na deň. V opačnom prípade dostáva existenčné minimum vo výške 3410 korún. Pokiaľ žiadateľ uspeje a úrady sa mu rozhodnú udeliť azyl, získa právo na podporu nezamestnanosti, príspevky na rekvalifikačné kurzy a na bývanie a ďalšie výhody sociálneho štátu. Pokiaľ je utečenec zadržaný na českom území a nezažiada o azyl (napríklad preto, že chce pokračovať do Nemecka), je umiestnený do jedného z detenčných zariadení, kde si musí sám platiť ubytovanie a stravu. Konkrétne sa jedná o čiastku 250 korún na osobu a deň.¹⁹⁵

Česká republika od svojho osamostatnenia prešla v oblasti migrácie mnohými zmenami. Najmä sa jedná o výrazný skok v počte imigrantov, ktorý narástol za 15 rokov takmer o 400 tisíc. V období ekonomickej krízy v roku 2008 došlo k prudkému poklesu

¹⁹⁵ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-201

prichádzajúcich cudzincov. K najpočetnejšej skupine prisťahovalcov do ČR patria Ukrajinci. Skupiny prisťahovalcov sú najmä imigrujúcimi pracovníkmi.

V období od vstupu do EÚ sa počet žiadostí o azyl výrazne znížil, preto sa ČR pripojila do spoločného programu EÚ pre znovu osídlenie, ktorý vznikol na návrh Európskej komisie, ktorý bol vytvorený v roku 2009. Hlavnou úlohou programu je zvýšenie činnosti a efektívnosti v oblasti znovu osídlenia utečencov z tretích krajín v členských krajinách EÚ. Prijatím programu sa tak ČR snaží o zdieľanie spoločnej schopnosti v rámci problematiky. Hlavnými záujmami ČR v rámci migračnej politiky je eliminovať nelegálnu migráciu a viac podporovať migráciu legálnu. Pre splnenie týchto cieľov sú využívané kľúčové priority štátu, ktorými sa zaoberajú zásady politiky vlády v oblasti migrácie cudzincov z roku 2003.¹⁹⁶ Ministerstvo vnútra ČR definuje šesť zásad, ich podoba je nasledujúca:

1. ČR v rámci migračnej politiky presadzuje riadiacu rolu štátu, ktorá je v súlade s medzinárodnými záväzkami EÚ,
2. migračná politika stojí na základoch vzájomnej koordinácie ako štátnych, tak iných orgánov zaoberajúcich sa migráciou,
3. hlavným záujmom ČR je odstránenie všetkých znakov nelegálnej migrácie a s ňou spojené aktivity,
4. legálna migrácia je pre štát prínosná, preto je aktívne podporovaná,
5. aktívne zapojenie nevládných a iných organizácií je v rámci migračnej politiky očakávané,
6. ČR sa zapája do činnosti eliminácie javov spôsobujúcich humanitárne krízy a podieľa sa na týchto záležitostiach v rámci svetového a európskeho spoločenstva

197

¹⁹⁶ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-6

¹⁹⁷ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-245

Legislatívny rámec tvoriaci základ migračnej politiky je zložený mimo iných zo zákonov v oblasti ľudských práv, politika pracovného trhu a edukácie. Základným dokumentom migračnej politiky je Zákon o pobyte cudzincov na území ČR a o zmene niektorých zákonov z roku 2013. Všeobecnou normou migračnej politiky je Dohovor o právnom postavení utečencov z roku 1951 (a na ňu nadväzujúci Newyorský protokol z roku 1967), ktorá je známa ako Ženevský dohovor, od jej základov sa odvíja rozhodovanie v rámci migrácie. Od roku 1993 je pravidelne vydávaná správa o migrácii a integrácii cudzincov na území ČR ministerstvom vnútra. Správa informuje ako o nelegálnej migrácii, medzinárodnej ochrane, integrácii cudzincov, tak o zmenách v legislatíve vždy za uplynulý rok. Škála informácií je naozaj rozmanitá a relevantná vzhľadom k tomu, že informácie sú čerpané v rámci spolupráce s ostatnými ministerstvami. V rámci migračnej politiky ČR je vytvorená stratégia, ktorá určuje 7 okruhov otázok, čím sa migračná politika zaoberá. Jedná sa o integráciu, nelegálnu a návratovú politiku, azyl, legálna migrácia, vnútorná dimenzia migrácie, voľný pohyb osôb a o celkovú previazanosť s ostatnými politikami EÚ. Stratégia bola schválená 29.júla 2015 najmä ako reakcia na aktuálnu migračnú krízu. Česko prijíma najmä pracovníkov z Ukrajiny. Úrady potrebujú personálne posilnenie, uvádza ministerstvo.¹⁹⁸

Ministerstvo vnútra, zahraničia a práce žiadajú o ďalších pracovníkov kvôli zamýšľanému zdvojnásobeniu počtu prijímaných pracovníkov z Ukrajiny. Rezorty by radi získali celkom 133 nových úradníckych či inšpektorských miest. Bez posilnenia by sa mohlo vybavovanie agendy zrútiť. V návrhu na navýšenie kvót pre prijímanie ukrajinských pracovníkov to uviedlo ministerstvo zahraničia. Program pre prijímanie pracovníkov z Ukrajiny má Česko od roku 2016. Pôvodne cez neho smelo pricestovať 3800 ľudí ročne. Kvôli nedostatku pracovných síl a požiadavkám zamestnávateľov sa počet už dvakrát navyšoval. Najskôr na 9600, potom na 19.600. Po novom by to od apríla malo podľa návrhu byť 40 000 ľudí ročne.¹⁹⁹

¹⁹⁸ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-6

¹⁹⁹ HÓSCHL, C. Evropa kooká na stěhování národu. Zpravodajsko – společenský týdeník TOMA, s.19

Podľa autorov návrhu je kapacita projektu teraz nedostatočná. Na termín podania žiadosti o zamestnaneckú kartu sa čaká cez 80 dní. Zhruba pätina Ukrajincov čakanie vzdá. Predlžujú sa tiež vybavovacie lehoty a lehoty na snímanie biometrických údajov. Česko má rekordne nízku nezamestnanosť. Firmy sa sťažujú na to, že nemôžu nájsť pracovníkov a niektoré musia obmedzovať výrobu. Volajú po zahraničných silách. V decembri 2018 úrad práce evidoval 231 534 uchádzačov o zamestnanie a 324 410 voľných miest.²⁰⁰

Z uvedených analýz vyplýva, že situácia najmä v neskoršie asociovaných krajinách EÚ je veľmi flexibilná, rýchlo sa mení a podľa ekonomického vývoja sa výrazne mení počet medzi migrantami a emigrantami, čo kladie výrazné nároky na naplnenie pracovného trhu.

SLOVENSKO

V prijímacích strediskách, kde utečenci čakajú na (ne)udelenie azylu, dostávajú vreckové vo výške 40centov na deň. Mesačne si tak môžu prísť až na 12,40€. Pokiaľ utečenci uspejú a štát im prizná právo na azyl, dostanú právo pracovať alebo požadovať podporu v nezamestnanosti. Zároveň môžu žiadať o jednorazový príspevok, ktorý sa pohybuje okolo 300eur.²⁰¹

Slovensko vzhľadom na svoju polohu, sa stalo v jednom zo vstupných území migrantov. Po vstupe Slovenskej Republiky do Európskej únie existoval na jej území imigračný trend odpozorovaný zo susedných štátov, a to Českej republiky, Maďarska, ale aj z Rumunska. Vzniknutá situácia spôsobila potrebu vytvorenia programov reagujúcich na imigráciu. V roku 2009 došlo k prijatiu Koncepcie integrácie cudzincov v Slovenskej republike. Kľúčovú rolu hrá dokument z roku 2011 s názvom Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom na rok 2020. V rámci migračnej politiky došlo k vytvoreniu Akčného plánu migračnej politiky na roky 2012-2013, čoho obsahom je napríklad aj definovania pojmu cudzinec, legálna a nelegálna imigrácia, integrácia,

²⁰⁰ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-2

²⁰¹ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-201

ochrana hraníc atď.²⁰² Žiaľ tento dokument nemohol zachytiť problémy migračných vln po roku 2011, ktorá sa svoju pravú tvár odhalila až v období nasledujúcom po prijatí strategického dokumentu.

Základy migračnej politiky SR stoja na nasledujúcich princípoch:

- na princípe suverenity, čo sa vzťahuje na ochranu národných záujmov v spojitosti s migráciou
- na princípe zákonnosti, čo rešpektuje Ústavu SR, medzinárodné zmluvy, tak práva EÚ
- na princípe regulácie legálnej migrácie, pričom sa snaží dosiahnuť riadneho a regulovaného prisťahovalectva
- na princípe aktívneho spolupracovania s EU, ktorá sa odráža v snahe zachovať jednotnú politiku
- na princípe zákazu diskriminácie, ktorý zabezpečí rovnoprávnosť
- na princípe flexibility, pre nové inovácie v rámci zahraničnej politiky (podrobne rozpracované v podkapitole 3.2)

Čerstvé údaje o migrácii smerom na Slovensko za minulý rok (2017). Presnejšie o vývoji počtu a štruktúre cudzincov s povolením na pobyt v krajine, nedávno zverejnil Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru. Podľa jeho štatistík dosiahol počet cudzích štátnych príslušníkov s trvalým, prechodným či tolerovaným pobytom v SR na konci roka 2018 vyše 120-tisíc.²⁰³ Toto číslo si laik môže lepšie predstaviť ako 2,2 % celkového počtu nášho obyvateľstva. Slovensko tak stále patrí ku krajinám Európskej únie s nízkym počtom cudzincov, najmä v porovnaní s imigračnými veľmocami, ako je Nemecko (9,2 milióna), Spojené kráľovstvo (6mil.), Taliansko (5mil.) alebo Francúzsko (4,6mil.) V percentách zase vedú – okrem špecifických prípadov Luxemburska a pobaltských krajín – Cyprus (16%), Rakúsko (15%), Belgicko (12%), Írsko (12%) a Nemecko (11%). V celej únii žije viac ako 7,5 % cudzincov. Ak však rátame všetky osoby narodené mimo jednotlivých členských štátov EÚ, tento podiel predstavuje až 11,2 %. Treba však uviesť, že podľa údajov Eurostatu sa v našej republike počet

²⁰² STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-2

²⁰³ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-246

cudzincov s povolením na trvalý pobyt zvýšil v roku 2017 oproti roku 2006 až 2,7-krát.²⁰⁴ Iba máloktorá európska krajina sa prejavuje podobne vysokou dynamikou tohto ukazovateľa. Slovensko prekonávajú len Malta a Poľsko. Tempo rastu počtu cudzincov na území SR vzrástlo bezprecedentne najmä v posledných troch-štyroch rokoch. Vlni sa ich počet zvýšil o historických 16 % (takmer 17-tisíc osôb). Ako vidieť, predložené oficiálne čísla vyvracajú tvrdenia, že by Slovensko odmietalo alebo iba minimálne prijímalo imigrantov, tobôž počas migračnej krízy. Naopak, tempo ich prírastku je čoraz väčšie, a to aj v rámci únie.

Počet cudzincov na Slovensku pochádzajúcich najmä z krajín EÚ akceleroval po našom vstupe do EÚ a schengenskej zóny, kým dopyt po nižšie kvalifikovaných pracovných silách v priemysle zas podnietil intenzívnu ekonomickú migráciu z nečlenských krajín únie v posledných rokoch. Vlni došlo k významnej štrukturálnej zmene migrantov žijúcich na Slovensku: prvýkrát tvorili väčšinu zo všetkých cudzincov občania z krajín mimo EÚ, a to v pomere 54:46. V dôsledku toho došlo vlni (2017) k významnej štrukturálnej zmene: počet občanov EÚ žijúcich na Slovensku sa zvýšil len minimálne, zatiaľ čo počet ľudí z tretích krajín stúpol tak výrazne (o 15-tisíc), že prvýkrát tvorili väčšinu zo všetkých cudzincov žijúcich v našej krajine, a to v pomere 54:46. Takže napriek kritike z istých kruhov, ako aj stále pre pomerne byrokratický systém schvaľovania povolení na pobyt občanom z krajín mimo EÚ práve oni začínajú postupne zaujímať dominantnú pozíciu v štruktúre imigrantov. V päťici najviac zastúpených krajín pôvodu cudzincov na Slovensku sú bezkonkurenčne Ukrajina a Srbsko, až potom nasleduje Česko, Maďarsko a Rumunsko.²⁰⁵

Zdá sa viac ako pravdepodobné, že tento trend bude pokračovať, ak nedôjde k dramatickému zvratu na pracovnom trhu, resp. v ekonomike. Dokonca za určitých okolností by počet cudzincov v SR mohol dosiahnuť v najbližších piatich rokoch až štvrt milióna, z toho veľká väčšina by bola z krajín mimo EÚ. Je Slovensko na takýto vývoj

²⁰⁴ <https://europskenoviny.sk/tag/migracna-politika/>

²⁰⁵ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-25

pripravené? Chce to vôbec slovenská spoločnosť? Vieme vypracovať adekvátne integračné politiky pre migrantov?

MAĎARSKO

Od druhého mesiaca pobytu v krajine dostávajú azylanti čiastku 7125 forintov v hotovosti na mesiac. Jedná sa približne o jednu desatinu podpory v nezamestnanosti. Tí, ktorí v žiadosti o azyl uspejú, v Maďarsku môžu zostať ďalšie dva mesiace v prijímacích táboroch. Po podpise takzvanej integračnej zmluvy im vznikne nárok na čiastku 90 000 forintov mesačne po dobu pol roka.²⁰⁶

Maďarsko sa v súvislosti s migráciou spomína a cituje v Európe najviac. Maďarsko predstavuje prvý neuralgický bod pre migračnú balkánsku cestu do Európskej únie. Maďarsko je tzv. „tranzitná krajina“. Maďarsko siahlo razantne k prísnej ochrane svojich hraníc, k výstavbe zátarasov a plotov v snahe odkloniť tok migrantov na inú trasu. Maďarsko je pre svoj postoj a postupy ostro kritizované ako Európskou komisiou, tak Európskym parlamentom. Najmä v roku 2015 bola v Maďarsku celá rada nepokojov. Viktor Orbán, ako prvá hlava členského štátu EÚ a V4 označil už vtedy migračnú vlnu za ohrozenie samotnej existencie Európy. Maďarsko predstavuje vstupnú bránu do EÚ na tzv. balkánskej trase do Európy.

Prvým impulzom pre reguláciu migrácie v Maďarsku bol útok na redakciu Charlieho Hebda v januári 2015, keď následne boli prijaté prvé opatrenia, po nich vláda zahájila koordinovanú kampaň, ktorá démonizovala migrantov ako hrozbu pre národnú bezpečnosť.²⁰⁷ Silná anti-migračná rétorika a politika maďarskej vlády, ktoré nasledovali, boli vyjadrené predovšetkým konštrukciou hraničného plotu na juhu. Rýchla úspešná sekuritizácia migrácie a nápadný nárast xenofóbie v Maďarsku nie je náhodný. V Maďarsku bol zaznamenaný nárast žiadateľov o azyl na úrovni 110 000 v roku 2014, čo predstavovalo päťnásobný nárast oproti roku 2012. Celkový predpoklad prisťahovalcov, ktorí sa v Maďarsku neregistrovali v roku 2015, dosiahol úroveň 140 000. Väčšina prichádzajúcich pochádza z Afganistanu, Sýrie a Iraku, ale cez 80%

²⁰⁶ https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/integraciacudzincovdokumenty/migracna_politika.pdf

²⁰⁷ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-25

žiadateľov následne pokračuje do ďalších krajín EÚ.²⁰⁸ Maďarské úrady sa však snažili zaregistrovať všetky príchody a poskytovať základnú službu v prijímacích strediskách, pričom niektoré centrá registrovali súčasne až 4500 ľudí, čo predstavovalo dvojnásobok kapacity. Možno konštatovať, že predovšetkým letné mesiace boli ťažkou skúškou pre registračné miesta, keď v dobe vrcholu bolo registrovaných až 1000 migrantov denne.

Maďarské úrady nastavili plne zrozumiteľný, opodstatnený a regulárny proces v súlade s maďarskými zákonmi, takže po registrácii, pri príchode do Maďarska sa migranti presunuli do určených prijímacích stredísk, následne boli transportovaní cez hlavný vlakový uzol v Budapešti, kde táborili v priľahlých parkoch a priestoroch.

V roku 2011 prebehla novelizácia cudzineckého zákona, ktorý kladie dôraz na pridelenie štátneho občianstva najmä ľuďom s maďarským pôvodom, čo úplne eliminuje počet prisťahovalcov. Do roku 2013 Maďarsko nemalo účinný komplexný dokument zaoberajúci sa ucelenou migračnou politikou a integráciou prisťahovalcov (migrationonline.cz, 2016). Maďarsko vypracovalo v dôsledku migračného tlaku strategický dokument s názvom Migračná stratégia. Migračná stratégia bola vytvorená ako sedemročný strategický plán pre roky 2014-2020. Rámec tohto dokumentu reaguje na súčasnú situáciu v krajine a definuje ciele v rámci nasledujúcich oblastí migračnej politiky. Jedná sa o vízovú politiku, voľný pohyb a legálnu migráciu, nelegálnu migráciu, medzinárodnú ochranu, integráciu a v neposlednom rade monitoring a hodnotenie.²⁰⁹

„Maďarsko z hľadiska migračnej politiky začalo klásť podobne ako Poľsko veľký dôraz na rodinnú politiku, lebo podľa slov maďarského premiéra Maďarsko vymiera a položil rečnícku otázku: Kto sa bude o pár desaťročí starať o zabezpečenie maďarských dôchodcov. Odpovedal, no predsa dnešné maďarské deti, len nie imigranti (aj keby náhodou sa stali maďarskými občanmi a mali deti). Na základe toho, maďarský premiér ohlásil sériu rôznych benefitov na podporu zamestnanosti.“²¹⁰

²⁰⁸ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-19

²⁰⁹ https://sekarl.euba.sk/arl-eu/en/detail-eu_un_cat.1-0180133-Migracna-politika-Madarska/

²¹⁰ TASR/AP, Szilard Koszticsak, 09.09.2019

Rodiny s najmenej dvoma deťmi získajú možnosť dotovaných pôžičiek na zabezpečenie bývania. Rodiny s tromi a viac deťmi majú dostať dotáciu vo výške 2,5 milióna florintov čo je zhruba 7800 Eur. Slobodným ženám do 40 rokov Orbán odkazuje, aby sa vydali a mali deti. Všetky ženy, čo majú najmenej 4 deti nebudú platiť daň z príjmu, ak budú pracovať a budú sa starať o deti a domácnosť. Je kuriozitou, že na túto daňovú úľavu bude mať nárok aj manželka Orbana, pretože majú 5 detí.²¹¹ Maďarsko v protimigračných opatreniach zašlo v Európe najďalej.

POLSKO

Špecifická situácia v oblasti migrácii je v Poľsku. V roku 2015 Poľsko súhlasilo s jednorazovým rozdelením utečencov medzi zeme Európskej únie, tj. súhlasilo s prijatím 7 tisícov utečencov. Mali to byť hlavne Sýrčania a Eritrei, unikajúci pred vojnou a zlou situáciou v rodnej zemi. Počítalo sa s tým, že prídu do Poľska v niekoľko skupinách a určitým časovým odstupom. Termín ukončenia týchto činností mal pripadnúť na koniec roku 2017. Avšak doteraz bolo do Poľska presunutých asi 11% pôvodného sľubovaného počtu. V súčasnej dobe sa poľská vláda stavia proti realizácii dohody a nesúhlasí s prijímaním utečencov. Je toho názoru, že by to spôsobilo ďalší príliv migrantov do Európy a rozpútalo problémy spojené s obchodom domáceho obyvateľstva.

Poľsko tým porušuje právo Európskej únie, čo môže mať za následok uloženie prísnych finančných trestov. Avšak na druhej strane Poľsko prehlásilo, že môže poskytnúť 50 miliónov euro v prospech Iniciatívy pre ekonomické posilnenie investičnej banky za účelom zmiernenia následkov migračnej krízy. Poľsko je jednou z prvých krajín, ktoré ohlásili svoju pomoc, a k dnešnému dňu sú najštedrejším darcom. Ďalšími sú Taliansko, Slovensko, Slovinsko a Luxembursko. V predošlých rokoch Poľsko finančne podporilo množstvo projektov fungujúcich v štátoch, ktorých sa dotkla situácia na blízkom východe, podporovalo Červený kríž a iné organizácie zabývajúce sa poskytovaním humanitárnej pomoci. V prvej polovici roku 2017 získalo v Poľsku právne postavenie utečenca 99 osôb a 183 osôb získalo dodatočnú ochranu. Zamietnutá bola

²¹¹ TASR/AP, Szilard Koszticsak, 09.09.2019

žiadost' 1300 osobám a bolo prerušené konanie vo viac ako 1500 prípadoch. Osoby, ktoré získali v Poľsku medzinárodnú ochranu, sú predovšetkým obyvatelia Ukrajiny, Ruska a Sýrie. Podľa Úradu pre záležitosti cudzincov v roku 2017 Poľsko obdržalo viac ako 12 tisíc žiadosti o udelení právneho postavenia utečenca.²¹²

Nebolo to viac ako v roku 2015 a bolo to o 20% menej ako v roku 2013 t.j. ešte pred začiatkom migračnej krízy. V rovnakej dobe v EU vzrástol počet žiadostí z 450 tisíc v 2013 roku na viac ako milión. Znamená to, že počas migračnej krízy vzrástol počet cudzincov o 275%. Poľsko patrí v rámci Európskej únie k najväčším odporcom migrácie, v návrhu novej migračnej stratégie pre ďalšie tri roky ale konštatuje, že sa krajina bez zahraničnej pracovnej sily nezaobíde. Jej potreba dokonca bude ďalej rásť, a tak nezostane Poľsku nič iné, než lákať ďalších pracovníkov z cudziny a prípadne im aj umožniť sa v krajine usadiť. Prijímanie utečencov z Blízkeho východu, či Afriky sa ale konať nebude. Varšava chce v Poľsku vidieť prisťahovalcov len zo "spriaznených kultúr". Otázka však je, kde ich vziať. „S ohľadom na predpokladané zmeny v demografickej štruktúre Poľska a sociálno-ekonomický vývoj môže Poľsko potrebovať výrazné posilnenie ponuky pracovnej sily, hovorí aktuálny dokument s názvom Poľská migračná politika, ktorý vypracovalo ministerstvo vnútra. Obmieňa ho každé tri roky, a ak ho schváli vláda, bude pre krajinu záväzný.

Obyvateľov Poľska v posledných šiestich rokoch neustále ubúda, v posledných rokoch bol pokles v povojnových dejinách vôbec najväčší - mínus 26 tisíc obyvateľov za rok.²¹³ K tomu populácia starne a odchádza pracovať do zahraničia. Hrozí tak, že ak sa nepriaznivý vývoj neotočí, nebude mať krajina zamestnancov a poľskú ekonomiku to bude stále viac brzdiť. Poľsko sa za vlády strany Právo a spravodlivosť (PiS) dostalo spolu s Maďarskom, Českom a Slovenskom do otvoreného sporu kvôli odmietaniu únijných migračných kvót. Skutočnosť tu však nie je tak čiernobiela. Rovnako ako Budapešť v tichosti prijíma na svojej južnej hranici moslimských utečencov, Varšava vydala v roku

²¹² ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-229

²¹³ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-229

2017 v rámci celej EÚ najviac povolení na pobyt pre cudzincov, ktorí sa tu prvýkrát chceli usadiť kvôli práci či vzdelaniu. Bolo ich 683 tisíc, z toho väčšina občanov Ukrajiny a Bieloruska. Stratégiu prijímania pracovných síl z tejto oblasti teraz navrhuje ministerstvo vnútra ešte zintenzívniť. Chce pritom uprednostňovať krátkodobé pobyty podľa potrieb trhu práce než presídľovanie zahraničných pracovníkov aj s rodinami. Kto by sa predsa len chcel v Poľsku usadiť, musel by povinne absolvovať integračný kurz. Jazyk návrhu dokonca pracuje s pojmami ako "pokrvná kultúra". Varšava verí, že sa prisťahovalci budú "najskôr integrovať a potom úplne asimilovať". Dokument nevymenuje, odkiaľ by migranti pochádzať nemali, je z neho ale pochopiteľné, že vítaní nie sú najmä moslimovia.

Otvorené dvere má naopak práve Ukrajina. Lenže už zhruba dva milióny Ukrajincov v Poľsku pracujú a krajina je pracovnou migráciou už tak vysiatá, že jej chýbajú základné profesie hlavne v stavebníctve či zdravotníctve.²¹⁴ V zahraničí pracujú milióny Ukrajincov a OSN sa do roku 2050 obáva poklesu obyvateľov až o 18%, kedy by zo súčasných 44 miliónov zostalo na Ukrajine iba 36 miliónov obyvateľov. Varšava preto navrhuje ponúknuť prácu Bielorusom, lenže sotva desaťmiliónový národ potreby poľského pracovného trhu nezachráni. Ministerský návrh si potom sťažuje na konkurenciu Nemecka a Ruska v snahe ukrajinskú a bieloruskú pracovnú silu prilákať.

„Je treba aktívnych politikov s cieľom prebiť ruské stimuly," cituje z materiálu varšavská agentúra PAP. Pomôže Brexit? V minulosti Poľsko hromadne prijímalo napríklad utečencov z vojnou a represiami postihnutého Čečenska. Dnes možnosti ponúka postsovietska Strednej Ázia, to ale opäť naráža na strach z odlišných kultúr. Stratégia sa však obzerá aj druhým smerom - na Poliakov, ktorí sami odišli za prácou do zahraničia. Je ich 2,5 milióna, najviac v Spojenom kráľovstve (800 tisíc), Nemecku (700 tisíc), Holandsku (120 tisíc) a Írsku (110 tisíc). "Je potrebné im pomôcť s repatriáciou," konštatuje materiál. Pravdepodobnosť návratu poľských gastarbeiterov zo zahraničia sa potom zvyšuje najmä zo Spojeného kráľovstva kvôli Brexitu.

Poľská pohraničná stráž zadržala najviac nelegálnych prisťahovalcov behom prvého mesiaca po vstupe do shengenského priestoru (600 osôb od decembra 2007 do

²¹⁴ HÓSCHL, C. Evropa kooká na stěhování národu. Zpravodajsko – společenský týdeník TOMA, s.13

januára 2008) oproti 423 osobám v roku 2007. Súčasne možno konštatovať, že 95% tých, ktorí boli zadržaní, pochádzali z Čečenska. Väčšina Čečencov prišla do Poľska s cieľom požiadať o azyl. Zmieňujeme sa tu o chovaní poľských úradov, ktoré ich striktne odmietli v súlade so zákonom. V roku 2009 Poľsko vykázalo 1514 cudzincov a súčasne poľské úrady vydali nejakú formu deportačného príkazu pre 8527 osôb.²¹⁵

Zodpovedné orgány riešiace migračnú politiku predpokladajú, že na území Poľska sa pohybujú neoprávnene najmä obyvatelia Ukrajiny. Druhou najpočetnejšou skupinou sú obyčajne občania Vietnamu, pričom sa predpokladá, že asi jeden z dvoch vietnamských občanov žijúcich v Poľsku je nelegálny prisťahovalec, čo znamená 12 000 až 22 000 ľudí. Prísny prístup Poľska k migračnej politike je viditeľný v programoch amnestie s požiadavkami, ktoré väčšina osôb nelegálne pobývajúcich v Poľsku nemohla splniť. Po amnestii z roku 2003, ktorá už skôr vyžadovala nepretržitý pobyt v dĺžke 5 rokov, urobila vláda od júla 2007 do januára 2008 ďalšie amnestie, ich požiadavky boli ešte prísnejšie. Napríklad žiadateľ musel predložiť právny nárok na bývanie a dôkaz o finančnej stabilite. Zatiaľ čo po prvej amnestii podalo žiadosť 3500 ľudí, na druhú už reagovalo iba 2288 prisťahovalcov. Väčšina žiadateľov sa skladá z Vietnamcov (1125), nasledovali Arméni (577), Ukrajinci (115), Rusi (43), Číňania (42) a Mongoli (35). Od júla 2008 sa vládny orgánom podarilo spracovať a vydať iba 554 rozhodnutí, pričom 172 žiadateľov obdržalo negatívne rozhodnutie.²¹⁶

Migračná politika zostáva aj v súčasnej dobe najzložitejšou problematikou v rámci jednaní EÚ, zvlášť potom akceptovaných povinných kvót. Poľsko smerovalo svoje záujmy v tejto oblasti na pomoc už domestikovaným utečencom vo svojej krajine.

Poľská republika preferuje pomoc v zdrojových krajinách odstraňovaním iniciačných podnetov k migrácii. Navyiac tu vzniká obava, či deklarovaných 7000 osôb bude schopných nájsť uplatnenie na trhu práce. Podobne ako v Maďarsku a Česku využívali aj v Poľsku vládni predstavitelia rétorické výpady voči moslimským prisťahovalcom, čím podnecovali obavy obyvateľstva. Vládny negatívny prístup

²¹⁵ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-231

²¹⁶ HÓSCHL, C. Evropa kouká na stěhování národu. Zpravodajsko – společenský týdeník TOMA, s.13

v priebehu eskalácie migračnej vlny gradoval a v máji roku 2017. Štátni predstavitelia vyzývali, že Poľsko by malo byť proti prijatiu utečencov. Následne bol postoj poľskej vlády upravený tak, aby sa zachovala solidárne a vyhla sa tak marginalizácii Poľska v EÚ.

Vzhľadom k úlohe katolíckej cirkvi v Poľsku je dôležité zhodnotiť taktiež cirkevné stanovisko k danej problematike. Katolícka cirkev je v Poľsku samozrejme v postoji k problematike utečencov jednotná. Panujú tu dva protichodné názory, z nich prvý predpokladá pozvanie utečencov a vytvoreniu „humanitárnych koridorov“, zatiaľ čo druhý je odmietavý proti akejkoľvek myšlienke umožňujúcej pomoc utečencom.

Poľsko obecné hodnotí utečencov ako bezpečnostné riziko a spojuje migráciu s terorizmom a ďalšími negatívnymi vplyvmi. Vo svojom dôsledku je súčasné stanovisko poľskej vlády voči prijatiu migrantov negatívne. Vláda nepovolila utečencom vstúpiť do Poľska ani dobrovoľne, ani v rámci systému premiestnenia, či možnosti otvorenia koridoru.

Európska komisia následne zahájila súdne kroky proti Poľsku, Maďarsku a Českej Republike pre odmietnutie akceptovať kvóty utečencov. Reakcia poľskej verejnosti je jasná a prejavila sa pri prieskume verejného mienenia, keď nadpolovičná väčšina (54%) vyjadrila proti prijatiu utečencov. Poľské výskumy ukazujú, že až 70% Poliakov verí, že prítomnosť utečencov by mohla zvýšiť pravdepodobnosť terorizmu v Poľsku. Súčasne s obavami o pravdepodobnosti zvýšenia rizika teroristického útoku si 75% Poliakov myslí, že migranti predstavujú záťaž pre hostiteľskú krajinu. Obzvlášť skeptický sú mladí Poliaci, pričom 73% odmietlo poskytnúť bezpečie pre utečencov a sponchybovalo, že prisťahovalci prinášajú pre hostiteľskú krajinu nejaké výhody.²¹⁷

V niektorých európskych krajinách napríklad v Maďarsku a Poľsku chcú brániť prílevu migrantov kladením dôrazu na zvyšovanie podpory rodín a na zastavenie zlého demografického vývoja, ktorý vlastne považujú za jednu z príčin prílevu migrantov. Poľská vláda zvýšila dôraz a finančnú pomoc rodinám, ktoré chcú alebo chceli by mať viacej detí. Poľsko patrí v demografickom vývoji Európy medzi najhoršie krajiny. V súčasnosti je tu pôrodnosť 1,3 dieťaťa na matku.²¹⁸

²¹⁷ <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/migratory-pressures/>

²¹⁸ BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-37

Jedna z projekcií OSN tvrdí, že na základe súčasného trendu pôrodnosti a migrácie by klesol počet obyvateľov v Poľsku z 38 miliónov na 33 miliónov v roku 2050. Dokonca pri zachovaní súčasného vývoja na 22 miliónov. Poľsko zaviedlo systém, že na každé druhé, tretie a ďalšie dostane rodina 500 zlotých. V celku to bude predstavovať až 1,2% HDP, čo je obrovská suma napr. v porovnaní s 2% HDP na obranu. Pre porovnanie v Nemecku je na prvé dieťa 184 eur a v Írsku kde je jedna z najväčších pôrodností 135 eur. Vláda počíta s tým, že za desaťročia by sa malo narodiť zhruba 280 000 nových detí vďaka tomuto projektu. Poliáci to považujú za perspektívne opatrenie proti migrácii.²¹⁹

3. kapitola Rizikové spoločenské oblasti

3.1 Ochrana sociálneho systému

Ing. Mgr. Róbert Bulla, PhD. MBA.

Pracovná migrácia z tretích krajín v zásade najväčšmi ohrozuje sociálny systém každého členského štátu EÚ. Najmä v krajinách západnej Európy je častým javom jednak nelegálne zamestnávanie občanov tretích štátov, tak i tzv. „sociálna turistika“, v rámci ktorej občania tretích štátov zneužívajú dávkový systém hostiteľskej krajiny.

Práve nelegálne zamestnávanie ako také nevytvára finančné hodnoty vo fondoch verejného zdravotného a sociálneho poistenia. Rovnako nedochádza k výberu daní z príjmu fyzických osôb. Štátny rozpočet a verejné fondy sú teda vystavené tlaku na čerpanie z titulu prirodzených a oprávnených výdavkov, avšak k ich plneniu neprichádza v takej miere, aká by k výberu zdrojov mala náležať.

„Najväčšou prekážkou pre občanov tretích štátov je získanie práva prechodného pobytu za účelom výkonu zamestnania, ktoré vydáva cudzinecká polícia. Dôsledkom sú

²¹⁹ ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., Země Visegrádu a migrace, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-231

tisíciky nelegálnych zamestnancov z tretích krajín, ktorí jednak „berú prácu“ Slovákom, ale najmä neplatia sa za nich odvody a dane na Slovensku“²²⁰ (Bakošová a kol, 2017).

Ešte vážnejšie ekonomické dopady na verejné zdroje má nelegálne zamestnávanie občanov tretích štátov:

„Prepočet autorov: za každých 1000 nelegálne pracujúcich ŠR prichádza minimálne o 2,5 mil eur na odvodoch (435€ minimálna mzda x 48,6% odvody x 1000 osôb x 12 mesiacov). Do uvedeného prepočtu nie je započítaná strata na dani zo závislej činnosti fyzických osôb, z ubytovania, a pod. Momentálne podľa odhadov na Slovensku pracuje asi 3,5 tis nelegálnych „tretiakov“. Teda SR ročne stráca asi $2,5 \text{ mil } \text{€} \times 3,5 = 8,75 \text{ mil } \text{€}$ len na odvodoch do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia“.

Zdroj: Bakošová a kol. 2017 ²²¹

Občania tretích štátov zvyčajne zarábajú menej, ako občania Slovenskej republiky. Tým štátny rozpočet stráca na plnení v oblasti sociálneho i zdravotného poistenia a rovnako i na daniach, nakoľko osoby pracujúce za malé mzdy zvyčajne neplatia dane zo závislej činnosti²²² a sú do istej miery oslobodené aj od zdravotného poistenia. Ak uvedené pôsobí na prijímateľa informácií ako začarovaný kruh, tak z odborného hľadiska je možné uviesť, že sa jedná o špirálovitý efekt chudoby pracovných migrantov, kedy sa nízke mzdy prejavujú nielen ako inhibítory sociálneho a ekonomického rastu zamestnaných osôb, ale pôsobia negatívne i na výšku výberu poistného do sociálnych fondov a podfinancovaného zdravotníctva. Rastom miezd by sa mal aj tento jav zmierniť.

Vysoký podiel pracujúcich s nízkymi mzdami negatívne ovplyvňuje schopnosť populácie zabezpečiť a udržať si primeranú úroveň životných štandardov a investovať do ľudského kapitálu (Salverda et al., 2009).²²³ Sociálna poisťovňa varuje, že až ¼ zamestnaných je odmeňovaných nízkou mzdou dlhodobo. Uvedený jav signalizuje, že

²²⁰ BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.257, ISBN 978-80-89837-30-4

²²¹ Prepočet platný v roku 2017

²²² V závislosti od výšky zákonom predpísaného odvodového oslobodenia, či nezdaniteľnej časti

²²³ SALVERDA, W. – NOLAN, B. – SMEEDING, T. M. (2009): The Oxford Handbook of Economic Inequality. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-923137-9.

títo ľudia pracujú buď na čiastočný úväzok, alebo sú nízko kvalifikovaní a že práve oni sú oveľa viac ohrození prepadom do skupiny nezamestnaných osôb, alebo kategórie pracujúcich odmeňovaných nižšími mzdami – tzv. pracujúci chudobní. Zároveň riziko chudoby občanov tretích krajín je nutné vnímať ako mimoriadne vážny problém budúcnosti Slovenska. Typickým príkladom je Francúzsko, ktoré nezvládlo migračnú politiku občanov bývalých kolónií. Nezaujímajúc o výšku ich odmeňovania v pracovno-právnych vzťahoch vytvoril obrovskú skupinu populácie, ktorá vníma Francúzov ako vykorisťovateľov a na štát prenáša zodpovednosť za ich sociálny status chudobných a ťažko integrovateľných obyvateľov krajiny.

Slovensko by sa malo poučiť z chýb iných a veľmi dôsledne bojovať proti rozdielom v odmeňovaní pracovníkov z tretích krajín v porovnaní s občanmi iných členských štátov EÚ, bojovať proti ich nelegálnemu zamestnávaniu a v neposlednom rade hájiť ich legálny sociálny status legálneho pracovného migranta. Preventívne opatrenia v právnom poriadku existujú len vo forme právneho textu. Chýbajú komunitné a sociálne služby určené pre občanov tretích krajín s cieľom ich lepšej integrácie. Rovnako absentuje akceptácia širokej verejnosti (najmä zamestnávateľov) v schéme rovnakého odmeňovania.

V nasledujúcej časti je veľmi podrobne spracovaná problematika vplyvu nelegálneho zamestnávania a postup kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania zo strany štátnych orgánov.

3.1.1. Negatívny vplyv nelegálneho zamestnávania

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie ako také predstavuje závažný spoločensko - ekonomický problém. Najčastejšie sa objavuje v oblastiach: stavebníctvo, reštauračné služby, drevospracujúci priemysel.

Vplyv nelegálneho zamestnávania na fyzickú osobu

Dôsledkom vykonávania nelegálnej práce pre fyzickú osobu je absencia právnej ochrany priamo vyplývajúcej z legálneho pracovnoprávneho vzťahu. Z písomne uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom a splnenia zákonnej povinnosti zamestnávateľa prihlásiť zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového poistenia plynie právna ochrana zamestnanca, ako je napr. právo na poskytnutie mzdy, príp. mzdových zvýhodnení, dodržiavanie maximálnej dĺžky pracovného času, právo na dovolenku, zabezpečenie stravovania, odškodnenie v prípade poškodenia zdravia, poskytnutie osobných ochranných prostriedkov, poskytovanie nemocenských dávok v čase choroby alebo pracovného úrazu a celý rad ďalších pracovnoprávných nárokov. Pri uplatnení nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, ale aj invalidný dôchodok práve táto doba výkonu nelegálnej práce môže žiadateľovi o dôchodok chýbať k celkovej dobe poistenia potrebnej na uplatnenie nároku na dôchodok.

Nelegálne zamestnávanie a štát

Celospoločenský rozmer nelegálneho zamestnávania je najmä v nepriaznivom vplyve na príjmovú časť štátneho rozpočtu a to z dôvodu neodvádzania dane a príspevkov do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Ďalším problémom je aj skresľovanie údajov o počte nezamestnaných osôb.

Nelegálne zamestnávanie ďalej spôsobuje nerovné podmienky pri dosahovaní zisku zo zárobkovej činnosti a z podnikania. Poškodzuje tie subjekty – podnikateľov a zamestnávateľov zároveň, ktorí podnikajú a pracujú korektne, čiže zamestnávajú legálne, ohlasujú zárobkovú činnosť, riadne odvádzajú dane, plnia si včas povinnosť voči sociálnej poisťovni a dodržiavajú v pracovnoprávných vzťahoch zákonom stanovené normy napriek vyšším mzdovým nákladom a nižšiemu ekonomickému profitu. Týmto dochádza k zníženiu konkurencieschopnosti spoločností, ktoré legálne zamestnávajú a z ktorých má štát ako aj jeho zamestnanci najväčší prospech.

Nelegálne zamestnávanie a ochrana života a zdravia

Vo všeobecnosti v prípade nelegálneho zamestnávania si zamestnávateľia neplnia základné povinnosti v oblasti dodržiavania predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napríklad neoboznámenie zamestnancov s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, neposkytnutie žiadnych potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Uvedené nedostatky, i keď často v nepríčinnej súvislosti s udalosťou, boli zistené zo strany zamestnávateľov aj v prípadoch smrteľných pracovných úrazov a úrazov spôsobujúcich ťažkú ujmu na zdraví a sú dôkazom benevolentného prístupu k nelegálnemu zamestnancovi, u ktorého zamestnávateľ nemá záujem ho žiadnym spôsobom chrániť, pričom sa k nemu správa, akoby zamestnancom vôbec nebol.

Zamestnávanie a peniaze načierno

Iným závažným problémom je vyplácanie mzdy zamestnancom načierno alebo na ruku a to aj pri existencii pracovnoprávneho vzťahu, nakoľko dochádza k porušeniu zákonov nielen zamestnávateľom ale aj zamestnancom a to najmä z dôvodu krátenia dane. Najčastejšie zamestnávateľ zúčtuje mesačne len pár hodín, ktoré riadne zaplatí a odvedie všetky zákonné odvody avšak ostatné odpracované hodiny vyplatí zamestnancovi na ruku a bez zaplatenia odvodov. Podobné prípady sa stávajú aj u zamestnancov, ktorí sú evidovaní na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie, nakoľko ich príjem nesmie prekročiť určitú zákonom stanovenú hranicu, ako aj u zamestnancov u ktorých prebieha výkon exekúcie.

Za uvedené porušenia inšpektorát práce ukladá vysoké sankcie a zároveň podáva trestné oznámenia z dôvodu skrátenia dane a poistného. Podrobnejšie sa uvedenými deliktami budeme zaoberať v osobitnej kapitole tejto práce.

Nelegálne zamestnávanie príslušníkov tretích krajín

Zásadnou zmenou oproti stavu pozorovanému v minulých rokoch je nárast zistení nelegálneho zamestnávania cudzincov, najmä štátnych príslušníkov tretích krajín pochádzajúcich zo Srbska a Ukrajiny.

Nakoľko slovenský pracovný trh ponúka viac pracovných príležitostí ako je samotný počet nezamestnaných osôb, siahajú slovenský zamestnávateľia po pracovnej sile zo zahraničia.

V prípadoch kedy zahraničné subjekty dodali prácu, resp. poskytli službu slovenským spoločnostiam prostredníctvom fyzických osôb, ktoré nelegálne zamestnávali bola vyodená zodpovednosť aj voči slovenským subjektom. Zamestnávateľia usadení v SR, ktorí prijali prácu alebo službu od takýchto zahraničných subjektov nesú spoluzodpovednosť za nelegálne zamestnávanie.

Za odvetvia, kde dochádza v SR najčastejšie k porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania možno označiť:

- **Stavebníctvo:** najmä v letných mesiacoch, nakoľko množstvo stavebných prác je závislých na priaznivom počasí (zateplovanie, fasádne práce a pod.)
- **Reštauračné služby:** najmä menšie prevádzky rýchleho občerstvenia a rovnako tiež reštaurácie, kde sa často krát stretávame, že zamestnávateľ „iba skúša schopnosti“ nového kuchára či čašníčky.
- **Drevospracujúci priemysel:** rôzne píly (gátre) často krát nachádzajúce sa mimo zastavaného územia obce (*umiestnené v starých poľnohospodárskych budovách*)
- **Zamestnávanie osôb z tretích krajín** najčastejšie stavebníctvo, montážne práce

Dodatočné platby

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, tým že zamestnávala štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore so zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 75/2013 Z. z. a so zákonom

č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a ktorý vykonáva závislú prácu je povinná zaplatiť:

- a) dohodnutú dlžnú mzdu fyzickej osobe, ktorú nelegálne zamestnávala
- b) dodatočnú platbu v sume rovnajúcej sa preddavku na daň z príjmu, dani z príjmu, daňovému nedoplatku na daň z príjmu, poistnému na sociálne poistenie, povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a poistnému na povinné verejné zdravotné poistenie, ktoré by bola povinná odviešť, ak by nelegálne zamestnanú fyzickú osobu riadne zamestnávala, vrátane príslušných sankcií a pokút
- c) náklady súvisiace s doručením dlžnej mzdy podľa písmena a) do krajiny, do ktorej sa nelegálne zamestnaná fyzická osoba vrátila alebo bola administratívne vyhostená

Ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, alebo nelegálne zamestnaná fyzická osoba nepreukáže inak, na účely vyššie uvedených dodatočných platieb je dohodnutou mzdou mesačná minimálna mzda podľa osobitného predpisu alebo mzda dohodnutá v kolektívnej zmluve pre porovnateľného zamestnanca, ak kolektívna zmluva upravuje mzdu priaznivejšie, ako je výška mesačnej minimálnej mzdy.

Ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, alebo nelegálne zamestnaná fyzická osoba nepreukáže inak, na účely vyššie uvedených dodatočných platieb sa predpokladá, že pracovnoprávny vzťah trval tri mesiace.

Dodatočné platby a to: preddavky na daň z príjmu, dane z príjmu, daňové nedoplatky na daň z príjmu, poistné na sociálne poistenie, povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie a poistné na povinné verejné zdravotné poistenie sú príjmom štátneho rozpočtu.

Zodpovednosť za zaplatenie dodatočných platieb môže prejsť aj na iné osoby - dodávateľov, ktorí sa podieľali na predmetnej dodávke tovaru, práce, služby.

3.1.2. Postup kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania

V zmysle ustanovení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o inšpekcii práce) je charakterizovaný proces výkonu inšpekcie práce ako dozoru nad dodržiavaním právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálneho zamestnávania. Na výkon kontroly nelegálneho zamestnávania sa vzťahujú aj metodické usmernenia pre výkon inšpekcie práce.

Príprava na výkon inšpekcie práce zahŕňa výber kontrolovaných subjektov, v ktorých sa bude inšpekcia práce realizovať. Ten sa uskutočňuje Národným inšpektorátom práce, nadriadeným vedúcim zamestnancom, inšpektorom práce, resp. na základe požiadavky iného orgánu alebo na základe obsahu podania (podnetu, oznámenia) na výkon inšpekcie práce. Pod pojmom kontrolovaný subjekt sa rozumie kontrolovaný zamestnávateľ alebo kontrolovaná fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, alebo fyzická osoba, ktorá nelegálne zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o NZ). Príprava na výkon inšpekcie práce zahŕňa aj špecifikáciu potreby prípadnej súčinnosti s inými orgánmi (napr. so zložkami Policajného zboru SR).

Výkon inšpekcie práce

Výkon inšpekcie práce sa kontrolovanému subjektu vopred neoznamuje. V kontrolovanom subjekte sa vykoná kontrola osôb nachádzajúcich sa na pracoviskách. Túto kontrolu vykonávajú minimálne dvaja inšpektori práce. Inšpektor

práce je pri výkone inšpekcie práce povinný preukázať sa preukazom inšpektora práce, ktorý nesmie vydať z rúk, a vysvetliť dôvod svojej prítomnosti vrátane oprávnení inšpektora práce vstupovať na pracoviská podľa zákona o inšpekcii práce. Kontrola sa môže vykonať aj opakovane v jednom kalendárnom dni, resp. v inom časovom období podľa zhodnotenia situácie v kontrolovanom subjekte.

Inšpektori práce požiadajú fyzické osoby o preukázanie totožnosti a o vysvetlenie dôvodu prítomnosti na pracovisku kontrolovaného subjektu. Osobné údaje kontrolovaných osôb inšpektori práce zapíšu do zoznamu kontrolovaných osôb spolu s údajom o druhu uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu, resp. iného právneho vzťahu. Kontrolovaná osoba potvrdí tieto údaje svojím podpisom. Pri výkone fyzickej kontroly na pracovisku inšpektori práce využívajú technické prostriedky na zaznamenanie priebehu kontroly - fotografie alebo videozáznam, ak ich použitie nezakazujú osobitné predpisy.

Pri použití technických prostriedkov na zaznamenanie priebehu kontroly je inšpektor práce povinný pred začatím zaznamenávania upozorniť kontrolované osoby a aj kontrolovaný subjekt, ak je to možné, na zaznamenávanie priebehu inšpekcie práce.

Podľa zákona o inšpekcii práce je inšpektor práce oprávnený používať technické prostriedky na zhotovenie fotodokumentácie a videodokumentácie potrebných na výkon inšpekcie práce. Podľa zákona je kontrolovaný subjekt povinný umožniť používanie týchto technických prostriedkov. Získané záznamy môžu byť použité výlučne pre účely inšpekcie práce.

Pri problémoch so správaním sa kontrolovaných osôb alebo zástupcu subjektu inšpektor práce upozorní, že je pri výkone inšpekcie práce verejným činiteľom. Zároveň môže upozorniť aj na to, že útok na verejného činiteľa je trestným činom.

Inšpektor práce vyhotovuje zápisnicu o podaní informácie o vysvetlení dôvodu prítomnosti fyzickej osoby na pracovisku kontrolovaného subjektu s každou kontrolovanou osobou zapísanou v zozname kontrolovaných osôb, ak pri fyzickej kontrole na pracovisku nevytlúči jej nelegálne zamestnávanie. Zápisnicu s kontrolovanou fyzickou osobou inšpektor práce spisuje bez prítomnosti osôb, ktoré

by mohli ovplyvňovať túto fyzickú osobu (napr. vedúci zamestnanec, štatutárny, resp. splnomocnený zástupca zamestnávateľa). Ak je to možné, inšpektor práce vyhotoví zároveň zápisnicu o podaní informácie zamestnávateľom. Inšpektor práce požiada o poskytnutie informácií do zápisnice vedúceho zamestnanca, štatutárneho, resp. splnomocneného zástupcu zamestnávateľa.

Pokiaľ pri fyzickej kontrole cudzincov vyplynie potreba tlmočenia, inšpektor práce môže využiť za týmto účelom tlmočenie osobou, ktorá s kontrolovanými cudzincami komunikuje, dáva im pokyny a je známa ich jazyka (napr. koordinátor, majster, iná osoba prítomná na pracovisku a známa ich jazyka). Pre účely výkonu inšpekcie práce nie je nevyhnutné zabezpečiť úradné tlmočenie. Vo vyhotovenej zápisnici o poskytnutí informácie musí byť identifikovaná aj osoba, ktorá tlmočila, a vyjadrený súhlas vypočutej osoby s tlmočením.

Pri súčinnostných kontrolách inšpektor práce po dohode s príslušným OCP využije na tlmočenie služby tlmočníka prizvaného OCP. Inšpektor práce požiada príslušníka OCP o kladenie otázok preukazujúcich závislú prácu a legálnosť ich zamestnávania (napr. z dotazníka pre cudzincov). Následne si vyžiada od príslušníka OCP kópiu zápisnice o výsluchu, príp. vyhotoví úradný záznam o priebehu a obsahu výsluchu. Ak nie je možné zabezpečiť tlmočenie, inšpektor práce využije pripravenú zápisnicu o podaní informácie v cudzom jazyku, ktorú predloží kontrolovanej osobe, požiada ju o pravdivé vyplnenie údajov a skontroluje čitateľnosť zapísaných odpovedí a podpis osoby, ktorá poskytla informácie. Následne požiada inšpektorát práce prostredníctvom vedúceho oddelenia o zabezpečenie prekladu do slovenského jazyka (nie je nevyhnutný úradný preklad, je možné zabezpečiť preklad osobami znalými cudzieho jazyka zo sústavy inšpekcie práce, resp. z externého prostredia). V prípade potreby získať alebo doplniť získané informácie od kontrolovaného cudzinca inšpektor práce doručí cudzincovi predvolanie v cudzom jazyku a inšpektorát práce v určenom čase zabezpečí prítomnosť tlmočníka.

Identifikácia legálnosti vykonávania práce

Inšpektor práce pri kontrole nelegálneho zamestnávania vždy overuje všetky prvky legálnosti zamestnávania.

Inšpektor práce sa v prvom kroku pri získavaní informácií zameria na získanie charakteristík vykonávanej práce, relevantných na preukázanie toho, že ide o prácu závislú. Kontrolovanej fyzickej osobe a následne aj zástupcovi zamestnávateľa alebo vedúcemu zamestnancovi, prípadne inej fyzickej osobe položí otázky, odpovede na ktoré poskytnú čo najobjektívnejšiu charakteristiku vykonávanej práce. Inšpektor práce zdokumentuje najmä, či je práca vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca (napr. otázkami typu: Akú činnosť vykonávate? Kto vám výkon činnosti nariadil? S kým ste sa dohodli, že budete túto činnosť vykonávať? Akú konkrétnu úlohu máte vykonať? V akom rozsahu? Od kedy – dátum, hodina ste začali túto činnosť vykonávať? Vykonávali ste činnosť na základe vášho zmluvného vzťahu vždy na tomto pracovisku? Ak nie, na ktorom pracovisku (kde) ste činnosť vykonávali? Akú činnosť ste vtedy vykonávali? Vykonávali ste rovnakú alebo podobnú činnosť pre zamestnávateľa/objednávateľa aj v minulosti? Na základe akého zmluvného vzťahu?),
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa (napr. otázkami typu: Predmetnú činnosť môžete vykonávať iba vy osobne? Môžete sa nechať zastúpiť inou osobou bez súhlasu zamestnávateľa/objednávateľa? Je možné, aby vás pri výkone činnosti nahradila iná osoba (váš zamestnanec, váš príbuzný v priamom rade, súrodenec, manžel/ka, iná osoba)? Pre koho vykonávate činnosť?),
- podľa pokynov zamestnávateľa (napr. otázkami typu: Kto vám nariadil výkon činnosti? Aké pokyny na výkon činnosti ste dostali? Kto riadi výkon vašej činnosti? Kto je váš nadriadený? Kto od vás preberá výsledok vašej činnosti, komu ho odovzdávate?),
- v mene zamestnávateľa (napr. otázkami typu: Vykonávate predmetnú činnosť z vlastného rozhodnutia? V koho mene vystupujete voči tretím osobám?)

Vykonávate predmetnú činnosť vo vlastnom mene alebo v mene zamestnávateľa / objednávateľa?),

- zodpovednosť za výsledok činnosti a produkt zmluvného vzťahu (napr. otázkami typu: U koho bude vami vykonávaná činnosť. resp. produkt vašej činnosti reklamovaná/ý?, Čo je finálnym produktom vašej činnosti (práca, výrobok, polotovary, služba)? Komu patrí materiál, s ktorým pracujete? Kto uhrádza režijné náklady (energie, pohonné hmoty, spotrebný materiál, iné náklady) súvisiace s vašou činnosťou? Čo je predmetom fakturácie).
- V prípade SZČO by odmena za podnikateľskú činnosť nemala byť priamo závislá od odpracovaného času (možný znak závislej práce – hodinová mzda/odmena)
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (napr. otázkami typu: Kedy ste začali činnosť vykonávať (deň nástupu do práce)? Kto vám určil čas, v ktorom máte činnosť vykonávať? Odkedy dnes (hodina a minúta) vykonávate činnosť (začiatok pracovnej zmeny)? Môžete si sám bez súhlasu zamestnávateľa/objedávateľa určiť kedy činnosť vykonáte? Musíte si zaobstarať náhradu, ak nemôžete v dohodnutý čas činnosť vykonávať? Máte dopredu dohodnutý počet hodín (rozvrh) počas dňa, týždňa, mesiaca alebo iného obdobia, počas ktorých musíte vykonávať dohodnutú činnosť?),
- či je práca vykonávaná za mzdu alebo odmenu (napr. otázkami typu: Akú mzdu alebo odmenu za vykonávanie predmetnej činnosti vám zamestnávateľ/objedávateľ poskytne?, Na akej mzde alebo odmene za vykonávanie predmetnej činnosti ste sa so zamestnávateľom/objedávateľom dohodli (suma)?),
- či ide o výkon podnikateľskej činnosti (napr. otázkami typu: Ako často vystavujete faktúry? Vystavujete faktúry viacerým objednávateľom alebo iba jednému? Vyhotovujete faktúry vy osobne, váš účtovník alebo váš zmluvný partner (objedávateľ)?)
- zaistenie BOZP (napr. otázkami typu: Zaistili ste si pracovný odev a pracovnú obuv sám/sama a na vlastné náklady? Ak nie, kto vám ich poskytol a na čie náklady? Kto vás oboznámil s predpismi na zaistenie BOZP? Podpísali ste písomnú

dohodu o opatreniach na zaistenie BOZP na spoločnom pracovisku? Zaistili ste si potrebné OOPP sám/sama a na vlastné náklady? Ak nie, kto vám ich poskytol a na čie náklady?)

Ak sa pri fyzickej kontrole štátneho príslušníka tretej krajiny (ďalej ŠPTK) preukáže výkon závislej práce a nevytlúči sa nelegálne zamestnávanie, inšpektor práce vyhotoví úradný záznam za účelom oznámenia výkonu závislej práce policajnému zboru a do 24 hodín od ukončenia fyzickej kontroly nelegálneho zamestnávania ho doručí príslušnému OCP. Uvedené nezbavuje inšpektora povinnosti preukázať nelegálne zamestnávanie kontrolovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Kontrola nelegálneho zamestnávania SZČO

Pri kontrole nelegálneho zamestnávania samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej SZČO) inšpektor práce identifikuje alebo vylúči znaky závislej práce. V prípade vzniku podozrenia na výkon závislej práce spíše zápisnicu o podaní informácie so SZČO v záujme jej preukázania (ide o tzv. falošnú živnosť). Uvedené sa v primeranom rozsahu vzťahuje aj na kontrolovaných štatutárnych zástupcov, príp. spoločníkov právnických osôb.

Ak pri kontrole nelegálneho zamestnávania športovcov inšpektor práce identifikuje znaky závislej práce, preverí, či ide o profesionálneho alebo amatérského športovca (napr. overením zapísania športovca v informačnom systéme športu – register FO v športe) a vykoná kontrolu založenia zmluvného vzťahu a jeho odplatnosť (výška odmeny).

Od 01. 01. 2019 sa zmluva medzi športovcom a športovým klubom vykonávajúcom šport spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce považuje za zmluvu o profesionálnom vykonávaní športu podľa zákona o športe (§ 102 ods. 4 zákona č. 440/2015 Z. z.), teda za obdobný pracovný vzťah.

Ďalej všeobecne v rámci kontroly nelegálneho zamestnávania inšpektor práce preverí aj dočasne pridelených zamestnancov vo vzťahu k dĺžke trvania dočasného pridelenia a fikcii vzniku pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom pri trvaní dočasného pridelenia nad 24 mesiacov.

Po preukázaní závislej práce inšpektor práce skúma:

- založenie pracovnoprávneho vzťahu, resp. štátnozamestnaneckého pomeru (napr. pracovná zmluva, niektorá z dohôd, služobná zmluva, zmluva o profesionálnom vykonávaní športu; u cudzincov doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom usadeným v inom štáte),
- prihlásenie do príslušného registra sociálneho zabezpečenia (napr. prihlásenie do Sociálnej poisťovne SR, v prípade cudzincov vyslaných z iného členského štátu EÚ formulár PD AI, v prípade zamestnávateľov usadených mimo EÚ formulár EI01, iný doklad o príslušnosti k systému sociálneho zabezpečenia) a v prípade pochybnosti o dôveryhodnosti dokumentu overuje toto prihlásenie u príslušných inštitúcií,
- pri ŠPTK splnenie podmienok na ich zamestnávanie na území SR (napr. povolenie na pobyt za účelom zamestnania vrátane dodatočných údajov o zamestnaní s uvedením zamestnávateľa, pre ktorého vykonáva ŠPTK závislú prácu; povolenie na zamestnanie s príslušným povolením na pobyt – napr. povolenie na sezónne zamestnanie). Súčasne inšpektor práce skúma, či ide o vyslaného zamestnanca. Pri absencii dokladov preukazujúcich legálne zamestnanie na území SR inšpektor práce požiada o stanovisko k splneniu podmienok na zamestnanie príslušný ÚPSVR aj príslušné OCP. V žiadosti o stanovisko inšpektor práce detailne popíše doposiaľ zistený skutkový stav.

Ďalej legálnosť pobytu ŠPTK na území SR. Pri absencii dokladov preukazujúcich legálny pobyt na území SR inšpektor práce požiada o stanovisko k splneniu podmienok na pobyt príslušné OCP.

Pri výkone kontroly nelegálneho zamestnávania si inšpektor práce všíma aj identifikátory obchodovania s ľuďmi, a to či:

- kontrolovaná fyzická osoba nemá prístup k svojim dokladom,

- kontrolovaná fyzická osoba je poučená o tom, ako má vypovedať (odôvodniť svoju prítomnosť na pracovisku, podať informáciu, vysvetlenie),
- kontrolovanej fyzickej osobe je zo strany zamestnávateľa odnímané právo vypovedať bez prítomnosti svedka (zástupcu zamestnávateľa).

Inšpektor práce oznámi orgánom činným v trestnom konaní zistené skutočnosti uvedené vyššie alebo indície alebo dôkazy o tom, že:

- kontrolovaná fyzická osoba je nútená vykonávať prácu pod nátlakom (nedobrovoľne), príp. vykonávať inú prácu, než bola sľúbená, či dohodnutá,
- kontrolovanej fyzickej osobe je odopieraná mzda alebo je jej časť mzdy odoberaná,
- kontrolovaná fyzická osoba je nútená splácať dlh (napr. za cestu, ubytovanie, sprostredkovanie práce),
- kontrolovaná fyzická osoba nemá slobodu pohybu a kontaktovania sa,
- kontrolovaná fyzická osoba je zamestnávateľom zastrášaná alebo týraná.

Inšpektor práce požiada kontrolovaný subjekt o predloženie dokladov, ktorými preukáže pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah alebo právny vzťah podľa osobitného predpisu k fyzickým osobám nachádzajúcim sa na jeho pracoviskách. Vykoná tak v čase zisťovania totožnosti fyzických osôb na pracovisku, ak je prítomný štatutárny zástupca, resp. ním poverená osoba, alebo ak sú doklady na pracovisku k dispozícii.

Ak v čase zisťovania totožnosti fyzických osôb na pracovisku nie je prítomný štatutárny zástupca kontrolovaného subjektu alebo ním poverená osoba, inšpektor práce bezodkladne písomne požiada kontrolovaný subjekt o predloženie dokladov a určí termín ich predloženia spravidla nie dlhší ako 3 pracovné dni.

Okrem vyššie uvedených dokladov inšpektor práce od kontrolovaného subjektu vyžiada aj iné doklady, ktorými preukáže niektoré znaky závislosti vykonávanej práce. Napr. evidenciu pracovného času, evidenciu vykonanej práce u dohôd o

vykonaní práce, doklady preukazujúce zúčtovanie miezd (resp. náhrady mzdy za prekážku na strane zamestnávateľa, ak nie je k dispozícii evidencia pracovného času alebo z nej vyplýva, že zamestnancovi bola práca pridelovaná až odo dňa prihlásenia do registra Sociálnej poisťovne, a to najmä v prípade, že ide o neskoršie prihlásenie ako je dátum vzniku pracovného pomeru uvedený v pracovnej zmluve) a odmien, doklady preukazujúce vyplatenie miezd a odmien.

U kontrolovaných ŠPTK inšpektor práce navyše v priebehu výkonu inšpekcie práce zabezpečí dôkazy a doklady preukazujúce dĺžku trvania PPV na území SR, evidenciu pracovného času, zúčtovanie a vyplatenie mzdy alebo odmeny na území SR. Tieto dokumenty sú potrebné pre prípadné rozhodovanie o dodatočných platbách a na preukázanie dĺžky trvania nelegálneho zamestnávania.

Inšpektor práce je povinný informovať ŠPTK, ktorý bol nelegálne zamestnaný podľa § 2 ods. 3 zákona o NZ, o jeho práve podať podnet, ak mu dohodnutá mzda nebola vyplatená, o jeho práve uplatniť si nárok na dohodnutú dlžnú mzdu a o jeho práve na doručenie dlžnej mzdy do krajiny, do ktorej sa vráti alebo bude administratívne vyhostený na náklady právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorej bola právoplatne uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 3 zákona o NZ.

Protokol z výkonu inšpekcie práce

V prípade, že v kontrolovanom subjekte budú zistené a dokladmi preukázané nedostatky spočívajúce v porušení zákazu nelegálneho zamestnávania, inšpektor práce vyhotoví protokol o výsledku inšpekcie práce.

Protokol musí obsahovať aj dátum a čas začatia kontroly nelegálneho zamestnávania, zoznam kontrolovaných osôb (môže byť aj prílohou protokolu), detailný popis zistených skutočností vrátane prepisu relevantných častí zápisníc o poskytnutí informácií preukazujúcich zistené nedostatky a stručný popis obsahu relevantných dokumentov preukazujúcich nelegálne zamestnávanie. Protokol obsahuje aj popis skutočností, ktoré nasvedčujú porušenie zákazu prijať službu

alebo prácu, vrátane identifikácie odberateľa a poskytovateľa služby alebo práce (t. j. popis celého reťazca podnikov).

Ak bolo zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, protokol obsahuje aj čas, kedy bolo porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania zistené, a ak bola preukázaná, aj dohodnutú mzdu.

Oznamovacie povinnosti

V prípadoch, keď inšpektor práce zistí porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, je povinný preveriť v centrálnom verejne prístupnom zozname fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania (tzv. centrálny register), či kontrolovaný subjekt v predchádzajúcom období porušil zákaz nelegálneho zamestnávania v územnom obvode iného inšpektorátu práce. Ak zistí, že kontrolovaný subjekt porušil tento zákaz opakovane, vypracuje oznámenie opakovaného porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania, a to doručí príslušnému živnostenskému úradu podľa ustanovenia § 7 ods. 6 zákona o inšpekcii práce, za účelom možného zrušenia živnostenského oprávnenia.

Oznamovanie zistených prípadov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania iným inštitúciám upravuje osobitné interné usmernenie.

3.2. Ochrana bezpečnosti obyvateľstva

Mgr. Eva Kozárová

V súčasnom globalizovanom svete vyvstáva otázka bezpečnosti jednotlivých národov a je na mieste sa o túto problematiku zaujímať. Podľa Becka (2004) sú príčinami globalizácie v

spoločnosti nielen medzinárodný obchod, ale aj pokroky v informačných a komunikačných technológiách, rastúca moc medzinárodných koncernov, univerzálne nároky na ľudské práva, prúdy obrazov masovej kultúry a kultúrneho priemyslu, postmedzinárodná a polycentrická politika neštátnych organizácií a koncernov; to, že v novej tzv. bezhraničnosti sa stáva práca čoraz lacnejšou a kapitál čoraz drahším; otázky globálnej chudoby a boja proti nej a otázky globálneho ničenia životného prostredia a transkulturálne a transnáboženské konflikty. Globalizačný proces vychádzajúci zo šírenia technológií prináša sekularizáciu tradičných náboženských spoločenstiev a zároveň s tým aj individualizáciu sociálneho života (Ehl, 2001).

Globalizácia môže mať aj charakter, v rámci ktorého je menovateľom niektorých globálnych problémov tzv. planetárna biosféra vzhľadom k tomu, že menovateľom globalizácie je aj narastajúca miera problémov svetového životného prostredia. Takéto problémy presahujú hranice jednotlivých štátov a spoločností a tak môžu vytvárať spoločný záujem, kritérium kozmopolitnej identity a spolupráce. To podporuje nový spôsob kolektívneho myslenia, uznanie kultúrnej diverzity, multikultúrnosť a hľadanie spoločných hodnôt. (Suša, 2010)

V globalizovanom svete aj medziľudské vzťahy podliehajú zmenám. V súčasnej dobe telekomunikácií a leteckej dopravy sa rôznorodé stalo blízkym, súčasnosť nesúčasného sa stala druhou prirodzenosťou. Globalizácia je procesom rozvoľňovania vzťahov medzi miestnymi a vzdialenými spoločenskými formami a udalosťami, stále viac sa zvyšuje miera časopriestorového rozpojenia. Avšak treba pripomenúť, že v súvislosti s konfliktným rozvoľňovaním sociálnych vzťahov môže dochádzať k zosilňovaniu tlakov na vznik lokálnej autonómie a regionálnej kultúrnej identity (Giddens, 2010).

Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky je „základným dokumentom bezpečnostnej politiky štátu. Odráža dynamický vývoj bezpečnostného prostredia, reaguje na zvyšujúcu sa akútnosť, intenzitu, prepojenie a globálne pôsobenie bezpečnostných hrozieb, ako aj zotieranie hraníc medzi vnútornou a vonkajšou bezpečnosťou. Vychádza z hodnôt a princípov Slovenskej republiky. Identifikuje jej bezpečnostné záujmy, charakterizuje bezpečnostné prostredie a stanovuje spôsob presadzovania jej bezpečnostných záujmov

prostredníctvom bezpečnostnej politiky.“ (Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky, 2017, s. 3). Ako sa ďalej v tomto dokumente uvádza, bezpečnostné prostredie, v ktorom SR naplňa svoje bezpečnostné záujmy, sa významne zhoršilo. Mení sa rýchlo a často krát nepredvídateľne, ovplyvňujú ho vnútorné a vonkajšie faktory, ktoré sú navzájom úzko previazané a ktorých hranica je čoraz nejasnejšia. Znižuje sa konsenzuálnosť v medzinárodných vzťahoch, oslabujú sa hodnotové základy medzinárodnej politiky, dôvera a porozumenie medzi štátmi, narastá nestabilita a napätie. Zlá bezpečnostná situácia v mnohých regiónoch okolitého sveta, zlyhávanie štátov, rýchly svetový demografický rast, spolu s globálnymi problémami ako sú chudoba, epidémie a dôsledky klimatickej zmeny, vrátane degradácie životného prostredia a nedostatku potravín a pitnej vody, vytvárajú silný tlak na vznik kríz a konfliktov, a s nimi súvisiace presídľovanie veľkej masy obyvateľstva hľadajúceho záchranu v prosperujúcom svete. Tieto procesy sú urýchľované nástupom moderných technológií odstraňujúcich fyzické aj psychologické bariéry. V rámci ochrany bezpečnosti obyvateľstva sa zameriame predovšetkým na problémy súvisiace práve s migráciou.

Slovenská zahraničná politika deklaruje presadzovanie dôslednej ochrany vonkajšej hranice a zintenzívnenie návratovej politiky. „SR bola aj v 2018 počas bulharského a rakúskeho predsedníctva v Rade EÚ konštruktívnym partnerom v rokovaní o reforme Spoločného európskeho azylového systému – Dublinského nariadenia. Slovensko jasne prezentovalo pripravenosť podieľať sa na všetkých formách solidarity, s výnimkou povinných kvót, kde je pozícia SR nezmenená. Prioritou SR v r. 2019 bude nachádzanie spoločného riešenia, ktoré nebude motivovať občanov tretích krajín k podstupovaniu nebezpečných a nelegálnych ciest do EÚ.“ (Hodnotenie priorit zahraničnej..., s. 7)

SR patrí k štátom, ktoré však presadzujú riešenie príčin migrácie v krajine jej pôvodu, a preto v rámci príspevku V4 v celkovej výške 35 mil. eur prispela sumou 8,75 mil. EUR na program Integrovaného manažmentu hraníc pre Líbyu. Celkový príspevok SR do Zvereneckého fondu je 10,35 mil. EUR. SR v roku 2018 pokračovala aj v podpore Európskej pobrežnej a pohraničnej stráže (Frontex), ako aj Európskeho podporného úradu pre azyl (EASO) prostredníctvom vysielania národných expertov. V r. 2019 pri ďalších rokovaníach ohľadne

reformy agentúr SR deklaruje presadzovať rešpektovanie kompetencií členských krajín pri ochrane vonkajších hraníc, ako aj princíp, že posilnenie agentúr nesmie vytvárať tlak na národné kapacity členských štátov. (Hodnotenie priorit zahraničnej.....)

Slovenská republika sa v predchádzajúcich rokoch zapojila aj do viacerých pomocných aktivít, ktoré uľahčujú legálne cesty riadenej migrácie, ako napr. relokačný mechanizmus, tzv. relokácie, teda premiestnenie žiadateľov o azyl z Grécka a Talianska do krajín EÚ. SR relokovala 16 osôb, za prioritu boli zvolené osamelé matky s deťmi. V decembri 2015 SR prijala skupinu 149 asýrskych kresťanov, ktorí boli premiestnení na Slovensko priamo z utečeneckého tábora v irackom Erbile a pokračujú vo svojom živote prevažne v Nitre a okolí. V rámci zdieľania bremena migrácie sa SR zapojila aj do presídľovania – humanitárny transfer utečencov cez územie SR sa realizoval na základe trojstrannej dohody medzi vládou Slovenskej republiky, Úradom vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR) a Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM). Na tento účel bolo v azylovom zariadení MV SR v Humennom zriadené Núdzové tranzitné centrum (Emergency Transit Centre – ETC). Centrum má za úlohu poskytnúť dočasné útočisko utečencom, ktorých situácia v utečeneckom tábore bola dlhodobo neudržateľná a boli vybraní na presídlenie do tretej krajiny. Slovenská republika poskytuje utečencom dočasné útočisko na dobu najviac šesť mesiacov. Väčšinu z nich prijali USA, ďalších Kanada, Nórsko a Švédsko. (Informačný leták Migračného úradu MV SR "Pojmy, migrácia, integrácia...")

Národná rada 13. júna 2018 schválila návrh novely zákona č. 480/2002 Z. z.. Novela transponuje do slovenského právneho poriadku čl. 31 ods. 3 až 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/32/EÚ z 26. júna 2013 o spoločných konaniach o poskytovaní a odnímaní medzinárodnej ochrany. (www.minv.sk/?tlacove-spravy-6&sprava=poslanci-schvalili-nove-pravidla-azyloveho-konania) V Konceptii migračnej politiky Slovenskej republiky (Konceptia migračnej politiky Slovenskej republiky) sa SR riadi nasledovnými princípmi:

Princíp suverenity

zabezpečuje právo Slovenskej republiky chrániť svoje národné záujmy a regulovať migráciu, t.j. prijímanie, pobyt a návrat cudzincov, s ohľadom na zachovanie spoločenskej stability, ochrany tradičného spôsobu života, a to na základe ekonomických a sociálnych možností Slovenskej republiky, rešpektujúc pritom záväzky, ktoré jej vyplývajú z medzinárodných zmlúv a dokumentov a vytvára podmienky na zintenzívnenie boja proti nelegálnej migrácii a terorizmu.

Princíp zákonnosti

vychádza z rešpektovania Ústavy Slovenskej republiky, medzinárodných zmlúv a dokumentov, práva Európskych spoločenstiev a Európskej únie a právnych predpisov Slovenskej republiky upravujúcich predmetnú oblasť s akcentom na zaručovanie, dodržiavanie a ochranu ľudských práv a základných slobôd.

Princíp regulácie legálnej migrácie

vytvára priestor na prijímanie zákonných postupov regulácie migrácie v súlade so záujmami Slovenskej republiky, najmä s ohľadom na stav ekonomickej, politickej a kultúrnej stability spoločnosti, ako aj situáciu na trhu práce a štruktúru zamestnanosti, a to prostredníctvom štátnej migračnej politiky formami riadeného a regulovaného prístahovalectva.

Princíp aktívnej spolupráce s Európskou úniou

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa kladie dôraz na zabezpečovanie jednotnej politiky v oblasti udeľovania azylu a na vytváranie trvalých riešení súvisiacich s realizáciou migračnej politiky v súčinnosti s medzinárodnými organizáciami a mimovládnyimi organizáciami.

Princíp zákazu diskriminácie

predstavuje poskytovanie rovnakých príležitostí pre všetkých cudzincov, ktorí sa legálne zdržiavajú na území Slovenskej republiky a vylučuje možnosť diskriminácie a poskytovania akýchkoľvek privilégií a výhod jednotlivým osobám.

Princíp flexibility

predpokladá vytváranie priestoru na inováciu prijatých opatrení a postupov v oblasti migračnej politiky.

Téma migrácie bola jedným z hlavných bodov rokovaní zasadnutia Rady EÚ pre vnútorné záležitosti v Luxemburgu 8. októbra 2019. Ministerka vnútra SR Denisa Saková pri tejto príležitosti uviedla, že Slovensko sa nepripojí do dobrovoľného systému rozmiestňovania migrantov zachránených na mori. Nemecko, Francúzsko, Taliansko a Malta po septembrovom minisummite ich ministrov vnútra vo Vallete totiž predložili v Luxemburgu plán na vytvorenie "zrýchleného systému" preberania migrantov, ktorí boli zachránení z člnov v Stredozemnom mori. Tento návrh predpokladá, že preverovanie migrantov, relokácia žiadateľov o azyl a navracanie po ich prípadnom odmietnutí nepotrvá dokopy dlhšie než štyri týždne. Nový systém má fungovať najmenej šesť mesiacov, pokiaľ nenastane dramatické zvýšenie počtu prichádzajúcich migrantov. EÚ má zapojeným krajinám poskytovať "finančnú, technickú a operačnú podporu".

Denisa Saková po skončení sa ministerských rokovaní upozornila na to, že táto iniciatíva má veľa rizikových faktorov a môže podporiť migračný efekt. Podľa jej slov Slovensko a vôbec krajiny V4 trvajú na tom, že je potrebné riešiť príčiny migrácie a zamerať sa na krajiny pôvodu migrantov a na tranzitné krajiny. "Môžeme pomôcť krajinám, ktoré sú zasiahnuté migráciou, či už v záchytných táboroch alebo azylových centrách, ale nie sme za to, aby narastal migračný tlak, či už cez stredomorskú trasu, alebo cez Balkán," vysvetlila ministerka. (www.minv.sk/?tlacove-spravy-6&sprava=slovensko)-odmieta-system-rozdelovania-migrantov-zachranenych-na-mori-krajinam-zasiahnutym-migraciou-mozeme-pomocť-inak)

3.2.1. Integrácia cudzincov na Slovensku (o integrácii migrantov všeobecne, pojmový aparát a právne postavenie migranta bez ohľadu na jeho ekonomickú aktivitu)

Na úvod tejto časti je potrebné uviesť definície základných pojmov, ktoré súvisia s migráciou. Slovo migrácia pochádza z latinského *migration*, v zmysle putovať, zmena, presun. Ide teda o pohyb osôb alebo skupín osôb v geografickom a sociálnom priestore spojený s prechodnou alebo trvalou zmenou miesta pobytu. V tomto zmysle je migrant osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov dočasne alebo trvalo zmenila miesto svojho trvalého, respektíve obvyklého, pobytu buď z jednej časti krajiny do inej (vnútroštátna migrácia) alebo z jednej krajiny do druhej (medzinárodná, resp. zahraničná migrácia). Slovenský právny poriadok však nepoužíva pojem migrant, ale cudzinec. Podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je cudzincom každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky. Pojem cudzinec je tak všeobecný zastrešujúci pojem, označujúci každého, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky. V rámci pojmu cudzinec je však potrebné rozlišovať medzi (www.employment.gov.sk):

Občan EÚ / EHP (cudzinec, ktorý je občanom členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie)

Štátny príslušník / občan tretej krajiny (*cudzinec*, ktorý je štátny príslušník krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie (teda: nie je občanom EÚ ani rodinným príslušníkom občana EÚ), iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo ide o osobu bez štátnej príslušnosti (pozri: zákon č. 5/2004 Z. z. službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

Štátni príslušníci tretích krajín sa na území SR môžu zdržiavať maximálne 90 dní v rámci akéhokoľvek 180-dňového obdobia. V prípade, že na území Slovenska chcú vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, je potrebné, aby si požiadali o:

- prechodný pobyt;
- trvalý pobyt alebo;
- tolerovaný pobyt;

Každý z týchto druhov pobytu sa udeľuje na základe podmienok upravených v zákone o pobyte cudzincov. Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny udelený na území SR oprávňuje zdržiavať sa na území SR, vycestovať a opätovne vstupovať na územie SR v čase, na aký mu bol policajným útvarom udelený. Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny je viazaný na jeden účel. Prechodný pobyt môže byť podľa § 21 ods. 1 zákona o pobyte cudzincov udelený:

- na účel podnikania, maximálne na 3 roky;
- na účel zamestnania, maximálne na 5 rokov;
- na účel štúdia, maximálne na 6 rokov;
- na účel osobitnej činnosti, maximálne na 2 roky;
- na účel výskumu a vývoja, maximálne na 2 roky;
- na účel zlúčenia rodiny, maximálne na 5 rokov;
- na účel plnenia služobných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte, maximálne na 5 rokov.

Za prechodný pobyt sa považuje aj pobyt na základe vydananej modrej karty. Zákon o pobyte cudzincov v ustanovení § 43 vymedzuje presný zoznam osôb, cudzincov z tretích krajín, ktorým je možné udeliť trvalý pobyt na 5 rokov. Podmienky, za ktorých je možné udeliť trvalý pobyt na neobmedzený čas je upravený § 46 zákona o pobyte cudzincov. Policajný útvar môže v súlade s § 52 uvedeného zákona o pobyte cudzincov udeliť cudzincovi z tretej krajiny dlhodobý pobyt na neobmedzený čas, ak sa na území SR zdržiaval nepretržite po dobu piatich rokov, alebo ktorý má udelený pobyt na území členských štátov EÚ/EHP na základe modrej

karty a na území SR sa zdržiava najmenej dva roky bezprostredne pred podaním žiadosti o dlhodobý pobyt, alebo ktorému zanikol dlhodobý pobyt na základe § 52 ods. 1 písmeno b). V osobitných prípadoch môže byť štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený tolerovaný pobyt. Udeľuje sa maximálne na 180 dní podľa § 58 zákona o cudzincoch a štátny príslušník tretej krajiny, ktorému je udelený tolerovaný pobyt, nemôže na základe tohto typu pobytu na území SR podnikáť. V niektorých, zákonom vymedzených prípadoch môžu občania, ktorým bol udelený tolerovaný pobyt, vstupovať do pracovného pomeru. (Analýza podmienok..., 2019)

Žiadateľ o azyl (cudzinec, ktorý podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle požiada na útvare Policajného zboru, zodpovednom za prijatie žiadosti o azyl, o udelenie azylu na území Slovenska; žiadateľovi o azyl môže Migračný úrad MV SR poskytnúť doplnkovú ochranu, čím sa pobyt žiadateľa o azyl považuje za prechodný pobyt)

Žiadateľ o azyl nesmie vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu ani podnikáť. Je však oprávnený vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu po deviatich mesiacoch od začatia konania o udelenie azylu okrem prípadov, ktoré sú uvedené v § 23 ods. 6 písmeno a) a b) zákona o azyle. Udelením azylu na Slovensku získavajú utečenci na Slovensku trvalý pobyt. (Analýza podmienok..., 2019)

Azylant (cudzinec, ktorému bola podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov poskytnutá medzinárodná ochrana vo forme azylu, pretože má v krajine pôvodu opodstatnené obavy z prenasledovania z dôvodov, ktoré určuje zákon)

Osoba s udelenou doplnkovou ochranou (cudzinec, ktorému podľa zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov poskytla Slovenská republika doplnkovú ochranu v prípade, že sa žiadateľovi neudelil azyl, avšak sú vážne dôvody domnievať sa, že by bol v prípade návratu do krajiny pôvodu vystavený reálnej hrozbe vážneho bezpráviu. Rozdielom pri udeľovaní azylu a poskytovaní doplnkovej ochrany je čas, na ktorý sa ochrana udeľuje. V prípade azylu ide o trvalý pobyt cudzinca na území SR, v prípade doplnkovej ochrany ide o prechodný pobyt na dobu jedného roka, ktorý na základe opodstatnených dôvodov možno opäť predĺžiť na ďalší rok)

Maloletý bez sprievodu (cudzinec, ktorý podľa zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele nie je občan SR a nachádza sa na území SR bez sprievodu rodiča alebo inej plnoletej fyzickej osoby, ktorej by mohlo byť dieťa zverené do osobnej starostlivosti)

Utečenec (cudzinec, ktorý uteká z vlastnej krajiny, pretože je v nej prenasledovaný podľa dôvodov uvedených v Dohovore o právnom postavení utečencov z roku 1951 (Ženevský dohovor), alebo má oprávnené obavy, že bude prenasledovaný, a vzhľadom na tieto obavy nemôže alebo sa nechce vrátiť do vlastnej krajiny. V slovenskom právnom poriadku bol pojem utečenec nahradený pojmom azylant)

Ženevský dohovor upravuje nielen to, kto je utečencom, ale aj základné práva utečencov, ktoré štáty musia dodržiavať. Tými sú (i) právo byť uznaný za utečenca, (ii) ochrana pred potrestaním za neoprávnené prekročenie štátnych hraníc a (iii) právo nebyť navrátený do krajiny, kde by utečencom hrozilo prenasledovanie (tzv. princíp non-refoulement). Tieto tri zásady sú najdôležitejšími ochrannými prvkami, ktoré pre utečencov zaviedol Ženevský dohovor. (<https://euractiv.sk>) Nakoľko sa jedná o medzinárodný dohovor, tento je nadradený slovenskému právnomu poriadku a jeho uplatňovanie má prednosť pred vnútroštátnymi právnymi normami.

Ako hovorí Informačný leták Migračného úradu SR (Informačný leták Migračného úradu MV SR "Pojmy, migrácia, integrácia..."), v rokoch 2015 a 2016 zaznamenala EÚ bezprecedentný prílev utečencov a migrantov. Do Európskej únie prišlo viac ako milión osôb, pričom väčšina z nich utekala pred vojnou a terorom v Sýrii a ďalších krajinách. Keďže išlo o tzv. zmiešané migračné toky, teda do EÚ prichádzali migranti, aj utečenci, je správnejšie hovoriť o migračnej, nie utečeneckej kríze. Pretože Migračný úrad definuje pojem *migrant* ako širší pojem a ide o osobu, ktorá sa premiestňuje z vlastnej vôle, dobrovoľne. Dôvody môžu byť viaceré: štúdium, práca, prípadne rodinné dôvody. *Utečenec* nemá na výber, je donútený opustiť svoju krajinu kvôli prenasledovaniu, či vojne a väčšinou mu ide o život, v tomto prípade hovoríme o nedobrovoľnej alebo tiež nútenej migrácii. V slovenskom právnom

poriadku bol pojem utečenec nahradený pojmom *azylant*, v európskom priestore je zaužívaný pojem osoba s udelenou medzinárodnou ochranou (tamtiež).

Integrácia je obojstranný proces vzájomného uznania a rešpektovania cudzincov a domáceho obyvateľstva. Ide o obojstranný proces, ktorý od cudzincov vyžaduje osvojenie si práv a povinností prijímacieho štátu a na druhej strane sa od prijímacieho štátu žiada vytvorenie podmienok pre úspešné začlenenie cudzincov do spoločnosti. Integrácia je preto strategickým procesom, ktorý prebieha na všetkých úrovniach štátu a spoločenského života. Kľúčovým pre úspešný integračný proces je zapojenie regionálnej a lokálnej úrovne – práve v mieste legálneho pobytu cudzinci nielen pracujú, ale sú aj súčasťou lokálnych komunit – takže reálna integrácia sa odohráva priamo v zamestnaní, komunitách, susedstvách, reštauráciách, bytových domoch, ubytovniach a pod. Samosprávy a lokálni aktéri tak napomáhajú integrácii cudzincov priamo v mieste ich legálneho pobytu, čo vedie k vzniku sociálnej súdržnosti medzi cudzincami a majoritnou spoločnosťou. (www.employment.gov.sk)

V súvislosti so začleňovaním migrantov do prijímajúcej krajiny možno vyvodit' rôzne ukazovatele, ktoré hodnotia stupeň integrácie. Súčasný pohľad na tvorbu ukazovateľov integrácie migrantov do prijímajúcej krajiny obsahujú hlavne nasledujúcu základnú typológiu (Bargerová & Divinský, 2008):

a. Ukazovatele ekonomickej integrácie

Ekonomické ukazovatele v integrácii je možné definovať ako právo na prácu. Štát musí urobiť opatrenia spojené so vstupom na trh práce. Štát má prehľad v miere podielu cudzincov na zamestnaní, aktívne podnikajúcich cudzincov, aktívnych cudzincov v ekonomických sektoroch a odvetviach a miere nezamestnanosti cudzincov. Cudzinci majú možnosť poberať dávky v nezamestnanosti, prístup k sociálnej starostlivosti a sociálnemu poisteniu. Cudzinci môžu mať účasť na pozíciách, ktoré vyžadujú vysokú odbornosť alebo vzdelanie. Majú možnosť uznania pôvodnej kvalifikácie na trhu práce v prijímajúcej krajine, inak stratia odbornosť.

b. Ukazovatele sociálnej (zdravotnej) integrácie

Sociálno-zdravotné ukazovatele hovoria o miere stotožnenia cudzincov so spoločnosťou, s vyjadrením spokojnosti a príležitosťami v nej, o miere chudoby, pôrodnosti, úmrtnosti a iných populačných ukazovateľov a v poslednom rade aj o miere chorobnosti a predpokladanej dĺžky života cudzincov. Sociálna integrácia sa zaoberá aj postojmi cudzincov k normám a hodnotám prijímajúcej krajiny. Prehľad častosti oficiálnych a neoficiálnych interakcií medzi cudzincami a členmi hostiteľskej krajiny. Krajina pôvodu musí vytvoriť programy pre integráciu cudzincov, predovšetkým pre najviac citlivé skupiny (ženy, deti, mladiství, invalidi, dôchodcovia, analfabeti).

c. Ukazovatele vzdelanostnej integrácie

Hostiteľská krajina musí vytvoriť dostupnosť vzdelávania pre cudzincov a možnosť prístupu k rekvalifikačným kurzom a inému vzdelaniu. Vzdelávacia integrácia ukazuje podiel žiakov a študentov všetkých typov škôl oproti väčšinovej spoločnosti, podiel vysokoškolákov cudzincov a výskyt negramotných cudzincov. Štát má prehľad o dochádzke a výsledkoch detí cudzincov. Hostiteľská krajina musí akceptovať a uznávať vzdelávanie, kvalifikáciu a zručnosti cudzincov, ktoré nadobudli v krajine pôvodu.

d. Ukazovatele jazykovej integrácie

Cudzinci majú možnosť/povinnosť učenia sa jazyku prijímajúcej spoločnosti a musia mať aj možnosť používania svojho jazyku v rámci oficiálnych kontaktov. Pre úspešnú integráciu by cudzinci však mali mať aj určitú znalosť jazyka prijímajúcej spoločnosti. Hostiteľská krajina musí mať prehľad o cudzincoch, ktorí vôbec neovládajú jazyk prijímajúcej krajiny a naopak aj prehľad o cudzincoch, ktorí jazyk prijímajúcej krajiny ovládajú na publikačnej, literárnej, odbornej a podobnej úrovni.

e. Ukazovatele kultúrnej a náboženskej integrácie

V kultúrnej a náboženskej integrácii sa cudzinci musia adaptovať do kultúrnej spoločnosti, ďalej musia rešpektovať odlišné kultúry domácich obyvateľov. Cudzinci

majú aj možnosť zakladania a prevádzkovania vlastných kultúrnych centier, možnosť realizácie verejných skupinových náboženských a iných aktivít v praxi.

f. Ukazovatele rezidenčnej integrácie

Cudzinci majú prístup k (sociálnemu) bývaniu. Prijímajúca krajina musí mať prehľad v rozsahu vlastníctva bytov/domov cudzincov a vo veku a kvalite bytových jednotiek pre cudzincov. Ukazovatele rezidenčnej integrácie nám hovoria aj o miere preľudnenosti bytových jednotiek cudzincov, o vnímaní cudzincov v štvrti domácim obyvateľstvom.

g. Ukazovatele občiansko-právnej integrácie

V hostiteľskej krajine majú cudzinci oprávnenie na dlhodobý pobyt, ale aj voľný pohyb v krajine. K ukazovateľom občiansko-právnej integrácie patrí aj súhrn ochrany utečencov, miera priznaných azylův a priemerná dĺžka azylovej procedúry. Štát musí vytvoriť existenciu súhrnov podmienok pre právne poradenstvo a ochranu cudzincov v prípade potreby. Cudzinci majú možnosť a právo na udelenie štátneho občianstva.

h. Ukazovatele politickej integrácie

Cudzinci majú možnosť členstva v politických stranách a hnutiach, právo na účasti v odborných organizáciách a právo na profesionálnych, spoločenských, komunitných a iných združeniach. Taktiež majú aktívne aj pasívne volebné právo do orgánov štátnej správy a samosprávy. Je možná účasť cudzincov v orgánoch štátnej správy a samosprávy.

i. Ukazovatele ľudsko-právnej integrácie

Hostiteľský štát musí mať pripravenú existenciu právnych nástrojův a inštitúcie na ochranu ľudských práv cudzincov, ochranu zneužitia migrantov v rôznych spoločenských sférach a antidiskriminačné programy. Ukazovatele ľudsko-právnej integrácie hovoria o reálnom alebo subjektívnom pociťovaní rasizmu, diskriminácie a intolerancie, o miere xenofóbie a o prevládajúcom obraze migrantoch v médiách.

Integrácia je však obojstranný proces, kedy sa očakáva, že okrem opatrení vo forme poskytovania asistencie počas prvých mesiacov pobytu v SR, osoba prejaví záujem o kultúru krajiny, aktívne sa bude snažiť naučiť slovenský jazyk a bude si hľadať zamestnanie za účelom čo najrýchlejšieho začlenenia a osamostatnenia sa. Dá sa povedať, že najvyšším stupňom integrácie je nadobudnutie občianstva SR.

3.2.2. Migračná politika na Slovensku (všeobecné zásady a právne normy v oblasti migrácie bez ohľadu na ekonomickú aktivitu migrantov)

Na Slovensku existuje *Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky*, ktorý bol zriadený uznesením vlády Slovenskej republiky č. 501 z 13. júla 1993 na zabezpečenie plnenia úloh migračnej politiky. V plnom rozsahu nahradil bývalý Sekretariát splnomocnenca vlády SR pre otázky utečencov (SSV SR pre otázky utečencov), ktorý vykonával svoju činnosť od 1. júna 1991.

Migračný úrad zabezpečuje a plní úlohy v oblasti:

- Tvorby azylovej a parciálne migračnej a integračnej Politiky štátu; koordinuje tvorbu strategických zámerov migračnej politiky Slovenskej republiky, ako je aktuálne platná Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020
- Rozhodovania v správnom konaní Súvisiacom s udelením azylu, poskytovaním doplnkovej ochrany a poskytovaním dočasného útočiska; vrátane právneho zastupovania ministerstva na súdoch vo veciach azylu; a tiež dokumentovania stavu a Analýzy informácií o krajinách pôvodu žiadateľov o udelenie azylu; úrad plní úlohy aj v oblasti tzv. Dublinského konania
- Zriaďovania azylových zariadení a zabezpečovania ich prevádzky v oblasti príjmu; vrátane sociálnej práce v azylových zariadeniach ministerstva; v oblasti spolupráce s inštitúciami, orgánmi a organizáciami na národnej a medzinárodnej úrovni;

zodpovedá za činnosť Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu cudzincov na území Slovenskej republiky; je národným kontaktným bodom Slovenskej republiky pre Európsky podporný úrad pre azyl (EASO).

V pôsobnosti migračného úradu sú aktuálne azylové zariadenia:

- záchytný tábor v Humennom,
- pobytový tábor v Opatovskej Novej Vsi, pobytový tábor v Rohovciach,
- prijímacie centrá v priestoroch medzinárodných letísk v Bratislave, v Košiciach a v Poprade, prijímacie centrum v záchytnom tábore v Humennom,

Aktuálne sa jediný záchytný tábor nachádza v Humennom, v blízkosti vonkajšej Schengenskej hranice. Uvedený do prevádzky bol v decembri 2006. Jeho kapacita je 524 osôb. Od jeho zriadenia v ňom bolo umiestnených už viac ako 5500 žiadateľov o azyl. Po podaní žiadosti o azyl je žiadateľ umiestnený do záchytného tábora. V tomto zariadení sa musí podrobiť zdravotnej prehliadke. Kým lekár nerozhodne o jeho zdravotnom stave, žiadateľ nesmie bez osobitého povolenia tábor opustiť.

Medzi prvotné úkony realizované v záchytnom tábore patrí poučenie žiadateľa o jeho právach a povinnostiach počas konania o azyle, evidencia a vydanie preukazu žiadateľa o udelenie azylu. Nasleduje vykonanie vstupného pohovoru so žiadateľom. Počas celého pobytu v záchytnom tábore je žiadateľovi poskytované odborné sociálne poradenstvo. Zaznamenáva sa sociálna anamnéza, ktorá sa dopĺňa počas pobytu žiadateľa v jednotlivých azylových zariadeniach. Spravidla do jedného mesiaca od podania žiadosti je žiadateľ premiestnený do pobytového tábora.

Dnes má migračný úrad v pôsobnosti dva pobytové tábory: v Opatovskej Novej Vsi (okres Veľký Krtíš) a v Rohovciach (okres Dunajská Streda). V Opatovskej Novej Vsi sú umiestňované rodiny s deťmi a tzv. zraniteľné osoby. Kapacita pobytového tábora je 140 osôb. Pobytový tábor v Rohovciach je určený najmä pre dospelých mužov – jednotlivcov. Jeho kapacita je 140 osôb. V azylových zariadeniach sa poskytuje komplexná starostlivosť o žiadateľov. Žiadateľom o azyl je poskytnuté ubytovanie, stravovanie, neodkladná zdravotná

starostlivosť; ponúknutá je aj výučba slovenského jazyka, sociálne, právne a psychologické poradenstvo a voľnočasové aktivity. Po udelení azylu alebo poskytnutí doplnkovej ochrany sa v rámci procesu integrácie týmto osobám poskytuje pomoc pri hľadaní bývania, zamestnania, pri jazykovej príprave, vzdelávaní, či v sociálnej oblasti a prístupe k zdravotnej starostlivosti. (Migračný úrad MV SR - 25 rokov /1993-2018/)

Podľa zákona o azyle sa o žiadosti o azyl rozhodne do 6 mesiacov, v opodstatnených prípadoch môže byť táto lehota predĺžená.

Počas azylového konania môžu žiadatelia o azyl pracovať až po uplynutí deviatich mesiacov od podania žiadosti, pokiaľ v prípade ich žiadosti nebolo dovtedy právoplatne rozhodnuté. Nemecko malo zavedenú rovnako ako Slovensko dobu, počas ktorej nesmel žiadateľ o azyl pracovať. V súčasnosti je toto obmedzenie v Nemecku považované za prekonané. Dôvodom je, že ak osoba nesmie 9 mesiacov pracovať, hrozí jej strata pracovných návykov, vytvorenie vnútorných blokov brániacich jej v integrácii na trhu práce, zvyšuje frustráciu jednotlivca a zhoršuje prejavy jeho sociálneho správania. Je vhodné, aby žiadateľ o azyl mal právo na vykonávanie práce – hoci i dobrovoľníckej. Takto sa ľahšie môžu merať jeho osobnostné prejavy, čo prispeje k serióznejšiemu rozhodovaniu o udelení, či neudelení azylu.

Po udelení azylu osoba získava trvalý pobyt na Slovensku. Osoba, ktorej bola poskytnutá doplnková ochrana získava prechodný pobyt. Osoby s medzinárodnou ochranou môžu pracovať, nepotrebujú pracovné povolenie, patria medzi znevýhodnených uchádzačov na trhu práce a očakáva sa, že sa čo najskôr zaradia na pracovný trh. Na trhu práce majú tie isté práva a povinnosti ako občania SR.

Pokiaľ disponujú cestovným dokladom (azyl) alebo cudzineckým pasom (doplnková ochrana) môžu cestovať tak, ako slovenskí občania v rámci EÚ ako aj do iných krajín, okrem krajiny ich pôvodu.

Po udelení medzinárodnej ochrany osoba pokračuje v procese integrácie – začleňovania do spoločnosti. V tejto fáze býva zvyčajne najproblematickejšou časťou jazyková

bariéra, kultúrny šok, nedostatok sociálnych väzieb, chýbajúce zázemie. Častokrát sem prídu ľudia bez akýchkoľvek dokumentov, ktoré by preukazovali ich vzdelanie a zručnosti, čo znamená, že aj napriek ich vysokej kvalifikácii musia v SR začínať úplne odznova, prípadne počkať na proces nostrifikácie dokumentov dokazujúcich získané vzdelanie. Keďže SR má záujem o čo najskoršiu kultúrnu, pracovnú a jazykovú integráciu osôb, ktorým bola udelená medzinárodná ochrana, migračný úrad MV SR v spolupráci s tretím sektorom aktívne monitoruje a prijíma opatrenia na ich efektívnu integráciu.

Migračný úrad MV SR taktiež disponuje terénnymi pracovníkmi – lokálnymi integračnými manažérmi, ktorých náplň práce spočíva najmä v uľahčovaní kontaktu medzi inštitúciami a samotnými osobami s udelenou medzinárodnou ochranou a riešením praktických záležitostí.

Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou bola v rokoch 2016 - 2019 zabezpečovaná cez mimovládne organizácie, ktoré boli financované z Fondu pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF), konkrétne cez OZ ADRA (Bratislava) a OZ Marginál (Košice). Z rovnakého fondu boli realizované aj projekty v táborech, zamerané najmä na sociálne poradenstvo, psychologické poradenstvo a doplnkovú zdravotnú starostlivosť (Slovenská humanitná rada v partnerstve s obcou Rovné) a právne poradenstvo (Liga za ľudské práva).

Klientom integračného projektu sú poskytované nasledujúce služby: finančný príspevok minimálne po dobu 6 mesiacov, bezplatný kurz slovenského jazyka, sociálne, pracovné, psychologické a právne poradenstvo, ako aj pomoc pri hľadaní ubytovania.

Migračný úrad MV SR poskytuje azylantom jednorázový finančný príspevok vo výške 1,5 násobku životného minima. Všetkým osobám s udelenou medzinárodnou ochranou poskytuje možnosť pracovného poradenstva a za osoby, ktoré nie sú verejne zdravotne poistené, uhrádza zdravotnú starostlivosť v rozsahu verejného zdravotného poistenia. (Informačný leták Migračného úradu MV SR "Pojmy, migrácia, integrácia...")

Údaje o migrácii smerom na Slovensko za rok 2018, presnejšie o vývoji počtu a štruktúre cudzincov s povolením na pobyt v krajine, zverejňuje Úrad hraničnej a cudzineckej

polície Prezídia Policajného zboru. Podľa jeho štatistík dosiahol počet cudzích štátnych príslušníkov s trvalým, prechodným či tolerovaným pobytom v SR na konci roka 2018 vyše 120-tisíc. (Úrad hraničnej a cudzineckej...), tj. 2,2 percenta celkového počtu obyvateľstva SR. (Štatistický úrad SR – Stav obyvateľstva v SR k 31. 12. 2018) K 30. júnu 2019 malo na území Slovenska udelený pobyt už 130 418 cudzincov, z toho asi 56,5 percenta predstavovali ľudia mimo EÚ.

Slovensko však aj tak stále patrí ku krajinám Európskej únie s nízkym počtom cudzincov, najmä v porovnaní s imigračnými veľmocami, ako je Nemecko (9,2 milióna), Spojené kráľovstvo (6 mil.), Taliansko (5 mil.) alebo Francúzsko (4,6 mil.). Keď sa na to pozrieme z pohľadu percentuálneho podielu, najviac migrantov žije v krajinách ako sú Cyprus (16%), Rakúsko (15%), Belgicko (12%), Írsko (12%) a Nemecko (11%).

Nižší podiel cudzincov na celkovom počte obyvateľstva ako Slovensko má napríklad Chorvátsko (1,27 %), Bulharsko (1,22 %), Litva (0,97 %), Poľsko (0,63 %) a Rumunsko (0,57%). Zo susedných krajín má vyšší podiel migrantov aj Česko (4,86 %) a Rakúsko (15,71 %). (Eurostat – Populácia podľa občianstva a pobytu – cudzinci).

Podľa údajov Eurostatu sa v Slovenskej republike počet cudzincov s povolením na trvalý pobyt zvýšil v roku 2017 oproti roku 2006 až 2,7-krát. Iba málokterá európska krajina sa prejavovala podobne vysokou dynamikou tohto ukazovateľa. Slovensko prekonávajú len Malta a Poľsko. Tempo rastu počtu cudzincov na území SR vzrástlo bezprecedentne najmä v posledných troch - štyroch rokoch. V roku 2018 sa ich počet zvýšil o historických 16 % (takmer 17-tisíc osôb). Počet cudzincov na Slovensku pochádzajúcich najmä z krajín EÚ akceleroval po našom vstupe do EÚ a schengenskej zóny, kým dopyt po nižšie kvalifikovaných pracovných silách v priemysle zas podnietil intenzívnu ekonomickú migráciu z nečlenských krajín únie v posledných rokoch. V dôsledku toho došlo vlani k významnej štrukturálnej zmene: počet občanov EÚ žijúcich na Slovensku sa zvýšil len minimálne, zatiaľ čo počet ľudí z tretích krajín stúpol tak výrazne (o 15-tisíc), že prvýkrát tvorili väčšinu zo všetkých cudzincov žijúcich v našej krajine. V päťici najviac zastúpených krajín pôvodu cudzincov na Slovensku potom bolo Ukrajina a Srbsko, nasleduje Česko, Maďarsko a Rumunsko. (Divinský,

2019) Podiel občanov Ukrajiny na celkovom počte cudzincov v SR predstavoval v roku 2018 20,5 %, tzn. že Ukrajinci mali naozaj na Slovensku najpočetnejšie zastúpenie občanov z krajín EÚ aj mimo EÚ. Spomedzi cudzincov z krajín mimo EÚ majú po Ukrajincoch najväčšie zastúpenie na Slovensku migranti zo Srbska, Ruskej federácie, Vietnamu, Číny a Kórejskej republiky. (ÚHCP P PZ – Štatistický prehľad...)

Najviac cudzincov z krajín EÚ na Slovensku pochádza z Českej republiky, je ich 9% z celkového počtu cudzincov v SR. Z krajín EÚ okrem občanov Maďarska (7 %) a Poľska (4,8%) majú početné zastúpenie aj občania Nemecka (3,8 %), Talianska (2,4 %) a Rakúska (2 %). (ÚHCP P PZ – Štatistický prehľad...) Významnejší nárast počtu migrantov z EÚ nastal v prípade migrantov z Rumunska (6,1 %), ktorí sem po vstupe krajiny do EÚ prichádzali predovšetkým ako pracovní migranti. V roku 2018 bolo v SR zamestnaných 11 072 Rumunov v porovnaní so 6 062 občanmi Českej republiky a 5 933 občanmi Maďarska. (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny)

Migranti z ázijských krajín (Vietnam, Čína, Kórejská republika a Thajsko), ktorí v minulosti boli dynamicky sa rozvíjajúcou skupinou cudzincov na Slovensku a v súčasnosti sa nárast ich počtu spomalil, tvoria spolu 7,1 % všetkých cudzincov na Slovensku, ich počet dosiahol 8 626. (ÚHCP P PZ – Štatistický prehľad...)

3.2.3. Ekonomická migrácia a faktory, ktoré ju ovplyvňujú

OSN používa označenie „ekonomická migrácia“ často rovnocenne s pojmom pracovná migrácia. Tento pojem má však širší zmysel a môže zahŕňať aj migráciu s cieľom zvýšiť si kvalitu života po sociálnej a ekonomickej stránke.

Hlavným základným dokumentom SR rozoberajúcim pracovnú migráciu je Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020, ktorý bol schválený už 31. 8. 2011 uznesením vlády SR č. 574. Dokument poukazuje na to, že slovenský trh práce bol už v tejto dobe závislý od prílevu ľudského kapitálu zo zahraničia, a to z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja. „...ekonomická migrácia v najbližších rokoch musí byť založená na aktívnom a flexibilnom

riadení prijímania cudzincov, ktorí sa k nám rozhodli prísť. Riadenie ekonomickej migrácie musí rázne odpovedať na výzvy globálnej súťaže o talenty....“ (Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020. s.6)

V súčasnosti je nezamestnanosť na Slovensku na rekordných minimách. V mnohých okresoch západného Slovenska klesla pod tri, či dokonca dve percentá. Zamestnávateľia v regiónoch okolo Bratislavy, Galanty, Trnavy, Hlohovca či Trenčína neustále hľadajú nových zamestnancov. A preto prichádzajú zo zahraničia. Počet pracovníkov z členských Európskej únie a tretích krajín, ktorých evidujú slovenské úrady práce v máji 2019 prekročil rekordný počet 72-tisíc osôb. V porovnaní s májom minulého roka ide o takmer 30-percentný nárast. Vyplýva to z aktuálnej štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR o zamestnávaní cudzincov za máj tohto roka. (www.upsvr.gov.sk) V roku 2018 na 32 domácich zamestnancov pripadal jeden zamestnaný cudzinec. (Štatistický úrad SR – Zamestnanosť...)

Počet zamestnaných cudzincov v SR od jej vstupu do EÚ v SR vzrástol viac ako dvadsaťnásobne – z 3 351 osôb v roku 2004 na 69 116 v decembri 2018, z čoho bolo 32 851 štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ. Boli to cudzinci z približne zo 130 štátov sveta, najviac zo Srbska (13 561), Ukrajiny (11 842, medziročný nárast o 7 216), Rumunska (11 072), Česka (6 062) a Maďarska (5 933). Podľa pohlavia výrazne prevyšovali muži, ktorí tvorili vyše 75% všetkých zamestnaných cudzincov. (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) Najviac príslušníkov tretích krajín je podľa štatistík v Bratislavskom kraji (27 405). Ich počet sa za rok zvýšil o takmer šesťtisíc. Rozloženie pracujúcich štátnych príslušníkov v krajoch, ako aj ich počet v jednotlivých rokoch sú nerovnomerné. Podľa predpokladov, najviac štátnych príslušníkov prúdi okrem hlavného mesta do krajov, kde sú koncentrované veľké podniky, automobilky.

Pomerne vysoký nárast počtu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín zaznamenal aj Nitriansky kraj, kde sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov v rokoch 2014 - 2018 zvýšil o 1 679. Pomalšie tempo zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín je viditeľné v nasledujúcich krajoch. Aj keď v Žilinskom kraji sa nachádza Kórejská automobilka, počet zamestnaných štátnych príslušníkov aj tempo ich zamestnávania sa blíži viac ku krajom

na Strednom a Východnom Slovensku ako na Západnom Slovensku. Aj keď celkový počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín v Prešovskom kraji narástol od roku 2014 o 568, počet zamestnaných štátnych príslušníkov v kraji bol na konci decembra 2018 len 700, čo je najmenej z celého Slovenska. Na celkovú situáciu v zamestnaní cudzincov v Prešovskom kraji vplývajú aj interné faktory kraja. Vysoká, takmer prirodzená miera nezamestnanosti a vysoká miera zamestnanosti je síce realitou pre SR, no Prešovský kraj je jediný, kde miera nezamestnanosti neklesla pod hodnotu 5 %. Z tohto dôvodu nie je Prešovský kraj zaradený do zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktorý zverejňuje ústredie práce. Ak spočítame všetkých cudzincov, ktorí sú na Slovensku zamestnaní – z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín, potom najviac všetkých cudzincov je zamestnaných v Bratislavskom kraji. Ich počet každoročne rástol a v roku 2018 tvorili cudzinci zamestnaní v kraji 43 % zo všetkých cudzincov zamestnaných na Slovensku. To že do regiónov s nadnárodnými podnikmi je koncentrovaný najvyšší počet cudzincov, ktorí na Slovensko prichádzajú za účelom zamestnania, je zjavné aj z toho, že v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji pracuje od 66 % cudzincov (rok 2012) po 72 % cudzincov (rok 2018). (Analýza podmienok..., 2019)

Na pracovnom trhu sa v prvej polovici roka 2019 ako zamestnanci uplatnilo 21 022 ľudí z tretích krajín. Podnikať tu začalo viac ako 9000. Na Slovensko často prichádzajú aj mladí za vzdelaním, pričom sa tu často rozhodnú zostať aj po ukončení štúdia. Dôvodom je nedostatok pracovných príležitostí v krajine, z ktorej pochádzajú. (www. webnoviny.sk) Zamestnávateľia obsadzujú cudzincami hlavne pracovné pozície vo výrobe, t. j. operátori výroby, výrobní a pomocní pracovníci, skladníci, údržbári a podobne. V menšom počte sú cudzincami rovnako obsadzované odbornejšie pozície a/alebo pozície kde je vyžadovaná vyššia miera znalostí, zručností, či skúsenosti ako strojní inžinieri, zvárači, energetici a podobne. Pracovné zaradenie je však závislé od dosiahnutého vzdelania, či kvalifikácie cudzinca, ktoré nadobudol v domovskej krajine, na Slovensku alebo v treťom štáte, ktoré musí podľa zákona preukázať a zdokladovať. Uvedené potvrdzujú zistenia prieskumu, z ktorých vyplynulo, že pracovné zaradenie cudzincov v navštívených firmách jednoznačne zodpovedá ich dosiahnutému vzdelaniu. Podľa zamestnávateľov sú však ale zriedkavé prípady, kedy prichádzajú aj cudzinci s vyšším vzdelaním, avšak z iného oboru, a nemajú problém pracovať na operátorských pozíciách. (Analýza podmienok..., 2019)

Štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí majú záujem zamestnať sa na území Slovenska, potrebujú získať prechodný pobyt na účely zamestnania. Počet pracujúcich štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensku sa v rokoch 2014 - 2018 radikálne zvýšil, a to o 13 754, čo bol 515 % nárast. Tempo rastu zamestnania štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensku bolo mierne vyššie ako pri cudzincoch z krajín EÚ/EHP (priemer pri cudzincoch z EÚ/EHP 31,74 %, pri štátnych príslušníkoch z tretích krajín 41,68 %). Napriek tomu, že do júla 2019 počet zamestnaných cudzincov z tretích krajín stále rástol, v prípade avizovaného spomaľovania ekonomického rastu, budú cudzinci pracujúci na nízko príjmových pozíciách prepúšťaní ako prví. (Analýza podmienok..., 2019)

Situácia na pracovnom trhu v súvislosti so zamestnávaním domácej pracovnej sily aj cudzincov sa prejavila aj na podiele zamestnancov zo zahraničia na celkovej zamestnanosti. V roku 2017 sa podiel zvýšil na 0,33 % a o rok neskôr na 0,67 %. Celkovo sa počet zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín, na Slovensku za posledných 7 rokov každoročne zvyšoval (z 10 624 v roku 2012 na 53 329 v roku 2018). Najviac cudzincov sa na Slovensku zamestnalo v poslednom hodnotenom roku a spolu sa na celkovom počte zamestnaných osôb v SR podieľali 2,08 %. Najvyšší počet zamestnaných cudzích štátnych príslušníkov prichádza na Slovensko z krajín EÚ/EHP a ich počet je v porovnaní s tretími krajinami o polovicu vyšší. Do konca hodnoteného obdobia rozdiel medzi zamestnanými cudzincami z krajín EÚ/EHP a tretích krajín narástol, a to v prospech cudzincov z krajín EÚ/EHP. Pre štátnych príslušníkov z tretích krajín sme stále málo atraktívnou krajinou v ktorej by si chceli hľadať zamestnanie a zároveň nie sme cieľovou destináciou ani pre poskytovaný sociálny systém. (Analýza podmienok..., 2019)

Súčasný demografický vývoj ukazuje, že nielen trh práce, ale aj systém sociálneho zabezpečenia sú v značnej miere závislé od prílevu ľudského kapitálu zo zahraničia. Ako uvádza Vaňo (2019) počet obyvateľov v produktívnom veku sa do roku 2060 výrazne zníži. Pokles sa bude týkať obyvateľov v mladšom aj staršom produktívnom veku, preto sa priemerný vek produktívneho obyvateľstva významnejšie nezmení (bude sa pohybovať v blízkosti hranice 43 rokov). V skupine obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov sa v období 2017 – 2060 očakáva zníženie počtu z necelých 3,5 mil. osôb na zhruba 2,5 mil. osôb, čo znamená celkový úbytok 960-tis.

osôb, resp. 28 %. Počet obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov sa bude výrazne znižovať počas celého prognózovaného obdobia (priemerný ročný úbytok dosiahne hodnotu 22,3 tis. osôb). Pokiaľ by na Slovensku nebol v najbližších desaťročiach prírastok z migrácie vôbec, úbytok obyvateľov vo vekovej skupine 20 – 64 rokov by do roku 2060 presiahol hranicu 1,2 mil. osôb, čo by znamenalo zníženie počtu osôb zhruba o tretinu. Starnutie obyvateľstva v najbližších desaťročiach bude prebiehať aj v rámci poproduktívneho obyvateľstva. Priemerný vek v tejto vekovej skupine sa zvýši zo súčasných 74 rokov na 77,8 roka v roku 2060. To znamená, že rast počtu obyvateľov v najstaršom veku bude ešte intenzívnejší ako rast celej skupiny poproduktívneho obyvateľstva. Vo vekovej skupine nad 80 rokov pôjde o zvýšenie o 450-tis. osôb, čo znamená zhruba 2,5- násobné zvýšenie za obdobie 2017 – 2060. Podiel tejto najstaršej vekovej skupiny obyvateľov na celkovom počte obyvateľov sa zvýši zo súčasných 3,2 % na 12,2 % v roku 2060. (Vaňo, 2019)

3.2.4. Analýza rizík ekonomickej migrácie

SR nevedie štatistiky a ani žiadne odhady, koľko cudzincov pracuje na Slovensku nelegálne. Podľa odhadov v Poľsku je to viac ako polovica všetkých cudzincov z tretích krajín. Poľská štatistika je však pravdepodobne veľmi blízko i tej slovenskej reality. Dôvody tohto odhadu sú pomerne prozaické.

1. Proces získania všetkých povolení pre cudzinca z tretích krajín je natoľko zdĺhavý, že nie je pravdepodobné, že takýto človek bude na pracovnú príležitosť čakať 90 dní a to so zásadnou neistotou, že mu povolenia vydané nebudú. Preto to skúsi v úvodnom období „risknúť“ a pracuje zatiaľ nelegálne.
2. Zároveň je dôležité dodať, že sa extrémne rozvinul trh s nelegálnou prácou cudzincov z tretích krajín, pričom nelegálni zamestnávateľia sú najmä zahraničné firmy. V Poľsku, či Maďarsku firmy získavajú oveľa ľahšie pracovné povolenia pre týchto cudzincov a na územie Slovenska ich vysielajú pod rúškom

legálneho vyslania pracovnej sily. Nakoľko však títo ľudia pracujú v rámci výrobných podnikov, alebo v službách, nie je možné hovoriť o vyslaní²²⁴.

3. Štátne orgány nedokážu odhaliť každú čiernu prácu. Preto mimo oficiálnych štatistík existuje nelegálny trh s čiernou prácou aj medzi domácim obyvateľstvom a aj medzi cudzincami.

Pri rastúcom dopyte po pracovníkoch z tretích krajín s cieľom obsadiť nízko platené pracovné pozície a na druhej strane pokles kontrolnej činnosti na úseku pobytu vzniká tlak na vznik tzv. pseudolegálnej pracovnej migrácie. Teda využívaním výnimiek zamestnávateľa často zakrývajú skutočný obsah práce. Pracovníka si najmú na sezónnu prácu, aby získal právo okamžite pracovať a doklady môže vybavovať i dodatočne. Avšak v skutočnosti sa nejedná o sezónnu prácu, ale riadnu prácu vo fabrike. Pokiaľ nedôjde k nárastu kontrolnej činnosti, bude mať sčasti latentný charakter, t.j. nebude sa prejavovať rastom počtu zadržaných.

Vývoj sekundárnej migrácie na území SR bude závisieť najmä od vývoja na západobalkánskej trase, ako aj na úrovni zabezpečenia vonkajšej hranice a na kompenzačných opatreniach realizovanými Maďarskom. Vykonávané opatrenia na vonkajších hraniciach SR ako aj skutočnosti, že žiadosti o azyl na území SR po zadržení sú ojedinelé, pokusy o nelegálny vstup na hraničných priechodoch takmer vždy končia odopretím vstupu, bezmála všetci zadržaní na zelenej hranici sú readmisne odovzdávaní do Ukrajiny a aj celkovo nízke počty zadržaných pri neoprávnenom prekročení štátnej hranice znamenajú, že riziko neoprávneného vstupu s následným nelegálnym zotrvaním na území SR alebo tranzitom do iných ČŠ je nízke.

²²⁴ Pod vyslaním je potrebné chápať vyslanie pracovníka na služobnú cestu, nikdy sa nemôže jednať o prenajatie pracovnej sily inému zamestnávateľovi a pridelenie práce týmto vyslaným zamestnancom nájomcom pracovnej sily. Nie je dôležité, aké zmluvné vzťahy majú tieto firmy medzi sebou zatvorené, ale dôležité je, či takéto pridelenie pracovníka je vyslaním na služobnú cestu, alebo jeho pobyt na území SR má charakter výkonu riadneho zamestnania pre celkom iný subjekt, ako ho zamestnáva. Výnimkou je napríklad, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na montáž, či nastavenie výrobnjej linky. Ale stále je to krátkodobé vyslanie, ktoré sa skončí splnením úlohy nastavenia, či montáže výrobnjej linky.






Občania Ukrajiny sú dlhodobou najpočetnejšou štátnou príslušnosťou, ktorá sa podieľa na nelegálnej migrácii na území SR. Napriek výraznému poklesu tomu nebolo inak ani v I. polroku 2019. Sú to typickí overstayeri, nakoľko do schengenu vstupujú legálne, resp. pseudolegálne a následne porušujú podmienky pobytu najmä vo vzťahu k stanovenej dĺžke pobytu. Z celkového počtu bolo až 75 % zistených počas výstupnej hraničnej kontroly. Väčšina z nich porušila pobytové podmienky najskôr v inom členskom štáte (najmä v Česku), t.j. územím SR len tranzitovali do domovskej krajiny.

Nelegálna migrácia zo Srbska súvisí najmä s vykonávaním nelegálnej práce na území SR. Pre občanov Srbska, podobne ako pre časť občanov Ukrajiny, je Slovensko cieľovou krajinou. To je možné pozorovať aj v oblasti legálnych pobytov nárastom platných pobytov na území SR u oboch štátnych príslušností. V súčasnosti počet platných pobytov pre občanov Ukrajiny a Srbska prudko narastá a k 30. 6. 2019 spolu tvoria 62,2 % zo všetkých platných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR.

Výrazný nárast je zaznamenaný aj u občanov Afganistanu. Takmer všetci tranzitovali územím SR po predchádzajúcom neoprávnenom vstupe z územia Maďarska s cieľom dostať sa do iného členského štátu EÚ. Zámerom bolo prejsť územím SR do iného členského štátu. Obdobné zámery mali aj migranti z Afganistanu zadržaní po prekročení zelenej hranice. Hoci počty zadržaných sú pomerne nízke, boli zaznamenané zmeny. Vzástol počet migrantov z Bangladéša a výrazne poklesol počet obyvateľov Vietnamu. Podľa očakávaní pokračoval nárast migrantov z Turecka. Nárast migrantov z Iránu súvisí so zneužívaním slovenských víz za účelom vstupu a zotrvania v inom členskom štáte, kde následne žiadajú o udelenie azylu.

Tabuľka č . 18

TOP 10 štátnych príslušností podieľajúcich sa na nelegálnej migrácii v I. polroku 2019 v porovnaní s I. polrokom 2018

Štátna príslušnosť	I. polrok 2018		I. polrok 2019		zmena	
	počet	podiel z celku	počet	podiel z celku	počet	v %
Ukrajina 	840	67,0 %	633	62,1 %	-207	-24,6
Srbsko	104	8,3 %	89	8,7 %	-15	-14,4
Afganistan 	21	1,7 %	51	5,0 %	30	142,9
Irán 	4	0,3 %	33	3,2 %	29	725,0
Vietnam 	85	6,8 %	20	2,0 %	-65	-76,5
Bangladéš 	-	-	18	1,8 %	18	- - -
Turecko	15	1,2 %	17	1,7 %	2	13,3
Moldavsko	46	3,7 %	16	1,6 %	-30	-65,2
Rusko	15	1,2 %	16	1,6 %	1	6,7
Albánsko	2	0,2 %	12	1,2 %	10	500,0
ostatné	122	9,7 %	115	11,3 %	-7	-5,7
SPOLU	1 254	-	1 020	-	-234	-18,7

Zdroj: štatistiky PZ SR

Slovensko je cieľovou krajinou najmä pre migrantov zadržaných vo vnútrozemí po predchádzajúcom legálnom vstupe do schengenu a aj do SR, a to hlavne pre Ukrajincov, Srbov a v menšej miere Macedóncov a Moldavcov. Pre migrantov zadržaných v rámci sekundárnej migrácie, po vrátení z iného členského štátu, na zelenej hranici ako aj na hraničnom priechode je SR predovšetkým tranzitnou krajinou.

V I. polroku 2019 bola nelegálna práca alebo podozrenie z nelegálnej práce útvarmi OCP PZ zaevidované celkom u 142 štátnych príslušníkov tretích krajín. Patria sem cudzinci, ktorí sú evidovaní na neoprávnenom pobyte z dôvodu vykonávania zárobkovej činnosti bez povolenia príslušných orgánov (a nelegálna práca bola Úradom práce sociálnych vecí a rodiny potvrdená), alebo sú evidovaní na neoprávnenom pobyte z dôvodu akékoľvek porušenia pobytového režimu a súčasne bol cudzinec podozrivý z vykonávania nelegálnej práce na základe vlastných zistení základných útvarov Úradu hraničnej a cudzineckej polície (napr. z vyjadrení cudzincov, podľa miesta a konania cudzinca v čase zistenia). Preukazovanie nelegálnej práce sa v týchto prípadoch často ani nezačalo z dôvodu vydania rozhodnutia o administratívnom alebo súdnom vyhostení z iných zákonných dôvodov. Tento počet predstavoval 50,2 % podiel z nelegálnych pobytov

tejto kategórie (55,2 % podiel v I. polroku 2018). V porovnaní s I. polrokom 2018 je to pokles až o 44,3 % (z 255 na 142). Najpočetnejšie zastúpenie mali Ukrajinci (77; pokles o 49), Srbi (49; pokles o 29) a Macedónci (7; pokles o 31) a na nelegálnej práci sa podieľali sumárne až podielom 93,7 % (I. polrok 2018 - 94,9 %).

Riziko č.1 – nelegálne zamestnávanie a súvisiace trestné činy zamestnávateľov

Základným rizikom v prípadoch nelegálneho zamestnávania je pochopiteľne neodvedenie daní a poistného za týchto zamestnancov, často i krátenie dane a poistného spojené s daňovými podvodmi a legalizáciou príjmov z trestnej činnosti. V prípade preukázania organizovania náborov cudzincov v zahraničí je možné hovoriť i o naplnení skutkovej podstaty trestného činu prevádzactva. Prostredníctvom orgánov činných v trestnom konaní dochádza k stále k častejším zisteniam a to najmä počas policajných razíí – teda nie na hraničnom priechode, alebo zelenej hranici, ale vo vnútri SR. Škody spôsobované páchaním tejto trestnej činnosti sú významné a preto je potrebné posilniť analytické mechanizmy, prostredníctvom ktorých môže dochádzať k efektívnejšiemu odhaľovaniu trestnej činnosti. Vhodným nástrojom skorého odhaľovania trestnej činnosti by bola spolupráca s UPSVaR a preverovanie fyzických osôb, žiadateľov o zamestnanie i predpokladaných zamestnávateľov s cieľom odhaliť páchanie trestnej činnosti skôr, ako vzniknú štátu škody veľkého rozsahu. Zároveň je však dôležité dodať, že štát nemôže represívnymi zločkami zneužívať situáciu a nedostatočnú flexibilitu procesov vydávania alebo zamietania pobytov šikanózne zneužívať na naháňanie tých, ktorí nemohli čakať 90 dní na vydanie povolenia. Okrem toho navrhované opatrenie by bez akýchkoľvek následkov obišlo tých, ktorí s úradmi vôbec nekomunikujú a ani nežiadajú o žiadne povolenia. Takéto subjekty sa stanú proste neviditeľné pre bezpečnostné zložky.

Ochrana bezpečnosti domáceho obyvateľstva:

Z pohľadu nelegálneho zamestnávania neexistuje 100%-ná forma ochrany spoločnosti. Každá ekonomicky vyspelá spoločnosť týmto neduhom trpí. SR realizuje prísne kontroly prostredníctvom Inšpektorátov práce a Úradu hraničnej a cudzineckej polície. Významne môžu k odhaľovaniu nelegálneho zamestnávania cudzincov prispieť aj

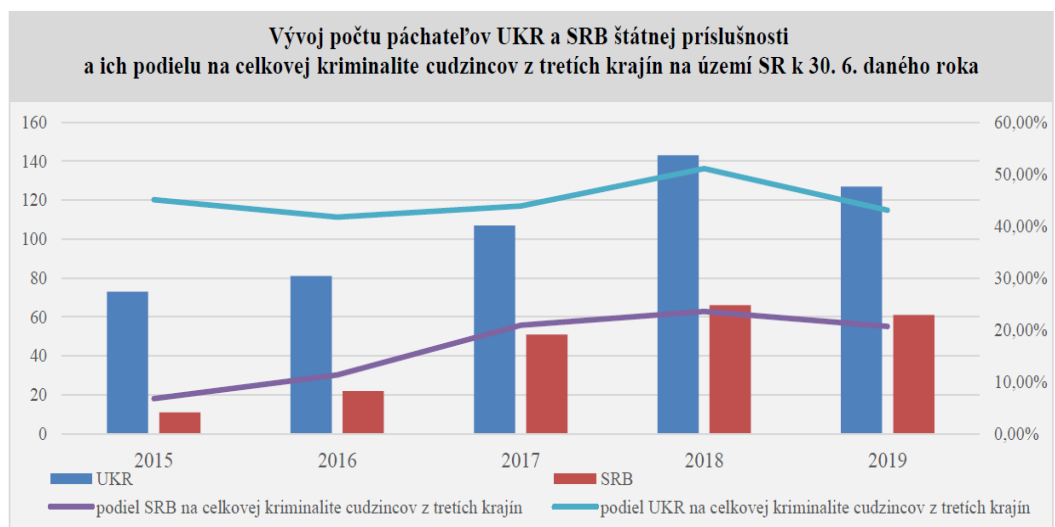
samotní zamestnanci, ktorí si zvyčajne nahrajú svojich nelegálne zamestnaných kolegov na video a to následne odovzdajú inšpekčným orgánom. Problém môže nastať v momente, ak domáci zamestnanec nemôže vedieť o legálnosti, či nelegálnosti pobytu a pracovného pomeru svojho kolegu cudzinca. V zásade však kontrolné orgány konajú urýchlene a dokážu utajiť zdroj podnetu.

Riziko č. 2 – páchanie trestnej činnosti cudzincami

Druhým vážnym rizikom je páchanie trestnej činnosti samotnými občanmi tretích štátov a to bez ohľadu na fakt, či sa na území SR nachádzajú legálne, alebo nie.

Graf č. 20

Vývoj počtu páchatel'ov UKR a SRB štátnej príslušnosti a ich podielu na celkovej kriminalite cudzincov z tretích krajín na území SR k 30. 6. daného roka



Zdroj: PZ SR

So stúpajúcou legálnou, resp. pseudolegálnou migráciou dochádza súbežne aj k rastu kriminálneho rizika. V I. polroku 2019 bolo podľa kriminálnej štatistiky trestne stíhaných celkom 295 štátnych príslušníkov tretích krajín pre rôznu trestnú činnosť. V porovnaní s I. polrokom 2018 je to miernejší nárast (o 15 stíhaných) ako v predošlých

obdobiach. Najviac trestných stíhaní bolo začatých voči Ukrajincom (127) a Srbom (61), ktorých spoločný podiel tvoril 63,7 %. Najfrekventovanejšími trestnými činmi, ktorých sa dopúšťali, boli trestné činy ekonomického a majetkového charakteru. I keď sa ich podiel na celkovej kriminalite cudzincov z tretích krajín znížil oproti predošlým obdobiam, môžeme predpokladať, že tieto dve štátne príslušnosti spomedzi tretích krajín budú dominovať a aj z toho dôvodu je nevyhnutné prijímať opatrenia, ktoré by znižovali kriminálne riziko a zvyšovali vnútornú bezpečnosť SR.

Ochrana bezpečnosti domáceho obyvateľstva:

Rastom počtu cudzincov je pre bezpečnostné zložky stále náročnejšie sledovať rizikové osoby, alebo pôsobiť preventívne proti páchaniu trestnej činnosti týmito rizikovými osobami. Okrem toho nie je možné, aby bez podozrení boli cudzinci v SR vystavovaní väčšiemu preverovaniu, ako domáce obyvateľstvo. Je potrebné si uvedomiť, že aj medzi domácim obyvateľstvom je veľa subjektov, ktoré páchajú trestnú činnosť. Jediným riešením je posilniť poddimenzované stavy policajtov a to najmä v regiónoch s vyšším rizikom páchania protispoločenskej činnosti cudzincami.

Riziko č. 3

Hrozba radikalizácie cudzincov a teroristických aktivít

Frustrácia cudzincov z neúspešnej integrácie v spoločnosti, v práci, alebo vo vlastnej komunite môže vyvolať u niektorých jedincov radikalizačné prejavy. Problémom môže byť nielen moslimský radikalizmus, ale všeobecne radikalizmus, ktorý sa neopiera o náboženstvo. Prostredníctvom nezvládnutého stresu a frustrácie dokážu takíto jedinci útočiť na hostiteľskú krajinu, resp. jej obyvateľov.

Z pohľadu teroristických aktivít a z nich súvisiacich hrozieb je potrebné uviesť, že tieto sú slovenskými bezpečnostnými zložkami pravidelne monitorované a sú priebežne vyhodnocované. Riziko teroristického útoku je momentálne veľmi nízke.

Ochrana bezpečnosti domáceho obyvateľstva:

V tomto smere je ochrana primeraná miere rizika. Nakoľko je riziko relatívne nízke, ani ochranné opatrenia nie sú až tak verejnosťou viditeľné. Pochopiteľne polícia pracuje s obrovským množstvom analytických dát, digitálnych bezpečnostných technológií, ktoré nie sú z dôvodu utajenia zverejňované.

Dôležité je však myslieť na budúci rast cudzincov, ktorí budú na Slovensko stále vo väčších počtoch prichádzať. A práve tu hrá dôležitú rolu absencia štátnej stratégie integrácie pracujúcich cudzincov, ktorá by mala pomáhať tým, ktorí majú s integráciou problémy s cieľom predísť ich frustrácii a radikalizácii, resp. ich prepadnutiu do kriminálnych spoločenských vrstiev.

Riziko č. 4

Vplyv rozdielnosti kultúr na pracovné prostredie

Vzhľadom na to, že kultúrne rozdiely existujú a ovplyvňujú naše správanie a konanie je pre spoločnosť dôležité mapovať tieto rozdiely a usilovať sa ich lepšie pochopiť, prispôbiť sa im a na ich základe zamedziť vznikajúcim konfliktom. Odborníci z oblasti vzťahov medzi kultúrami sa venujú pochopeniu odlišného správania ľudí prameniaceho z ich rôznorodosti vznikajúcej kultúrnymi vplyvmi na človeka. Ich úsilím je určenie indikátorov, ktoré by vystihli špecifickosť jednanja príslušníkov danej kultúry, prípadne vytvorenie rámca pre vzájomné „porovnávanie“ kultúr.

Veľmi často vznikajú konflikty na pracoviskách práve z dôvodu odlišnosti kultúr. Typickým javom sú tieto konflikty vo veľkých podnikoch. Takéto podniky museli upraviť vlastnú bezpečnostnú stratégiu a citlivo vyberať štruktúru personálu, aby sa preventívne dokázali vyhýbať takýmto konfliktom.

Uvedený jav však má aj sekundárne dôsledky. Pracovník, ktorý konflikt spôsobil je zvyčajne vyhodенý zo zamestnania a následne opäť prepadá frustrácii, ktorá ho ťahá do konania opísaného v riziku č.2.

Ochrana bezpečnosti domáceho obyvateľstva:

Opäť kvalitná sociálna práca smerujúca k integrácii cudzincov je jedným z nástrojov na predchádzanie tomuto riziku. Zároveň je dôležité dodať, že sociálna práca smerovaná cudzincom funguje len na úrovni štátnych zariadení pre osoby v azylovom konaní a na úrovni mimovládnych organizácií. Teda sociálna práca s pracujúcimi migrantami je ešte v plienkach a vyžaduje si intenzívnu politickú a odbornú debatu.

Riziko č. 5

Getoizácia

Významným európskym problémom je getoizácia migrantov. Getá vytvárajú podmienky pre uzatváranie sa cudzincov do vlastných komúní a znižujú šance na ich úspešnú integráciu. Slovensko nemá prijatú stratégiu, ktorou by dokázalo bojovať proti Rómskym getám, a nie ešte proti getám, v ktorých žijú migranti. Zásadnou je diskusia na úrovni Zväzu miest a obcí Slovenska, pretože otázku hrozby tvorby get máj v rukách najmä samosprávy.

Ochrana bezpečnosti domáceho obyvateľstva:

Slovensko nemá vytvorené žiadne bezpečnostné mechanizmy na predchádzanie tomuto riziku.

Riziko č. 6

Zlyhanie interkultúrnej komunikácie v pracovnom prostredí v styku s úradmi

Komunikácia jedincov z rozdielnych kultúr je oveľa náročnejšia ako komunikácia medzi členmi tej istej kultúry a to najmä pre to, že ľudia z odlišným kultúrnym zázemím veľakrát bez znalostí efektívnej komunikácie (Phatak, Bhagat, Kashlak,

2009). Príčiny s ktorých pramena problémy alebo bariéry v komunikácii sú rôzne, ich základ spočíva v odlišnostiach jazyka, kultúry, vnímania a používaní odlišných komunikačných štýlov. Uvedieme si preto niektoré z nich.

Jazykové bariéry

V súčasnosti však pomerne veľa firiem s multikultúrnym pracovným prostredím určilo ako hlavný jazyk pre internú komunikáciu angličtinu. To umožňuje manažérom a pracovníkom mimo svoje domovské krajiny lepšie porozumieť oznamom a informáciám. Množstvo firiem tak kladie veľký dôraz na to aby uchádzači ovládali nejaký svetový jazyk. To je dobrý začiatok, ale veľa zamestnávateľov pri tom zabudne na to, že okrem znalosti jazyka by zamestnanci mali mať aj ďalšie vlastnosti a zručnosti potrebné na to aby dobre zvládali svoju prácu. Jazykové bariéry sa objavujú aj v písomnej komunikácii, problémy v tomto smere zvyknú súvisieť, s nesprávnym prekladom správ medzi odosielateľom alebo prijímateľom správy (Luthans, Jonathan, 2009). V komunikačnom procese sa často stáva, že členovia dvoch odlišných kultúr používajú ako kontaktný jazyk ten, ktorý je pre jedného z nich rodným jazykom, ale pre druhého cudzím jazykom, čo môže spôsobiť, že obaja síce hovoria jedným jazykom, ale myslia každý vo svojom rodnom jazyku, čím prenášajú do jazyka, a tým aj do komunikácie, každý svoju vlastnú víziu sveta, následkom čoho vznikajú kultúrne nedorozumenia a neefektívna komunikácia. (Delgadová, 2013)

Rozličný komunikačný kontext

Pri komunikácii sa účastníci snažia zistiť ako na koľko sa ich partneri orientujú v danej téme. V komunikácii s malým kontextom musí byť počúvajúcemu povedané všetko pretože o danej téme pravdepodobne nič netuší. V kultúrach s vysokým komunikačným kontextom je poslucháč pravdepodobne už dávno v kontexte takže nie je potrebné poskytovať mu veľa informácií. Ak komunikujeme s človekom z rovnakou kultúrou môžeme omnoho rýchlejšie posúdiť význam narážok a signálov a vieme, že sa s našim spôsobom komunikácie, slovami a myšlienkami lepšie stotožní. Počas komunikácie medzi členmi kultúr s odlišnými stupňami kontextu môže dôjsť

k nedorozumeniam, ktoré vyústia do konfliktu pretože jedinci s malým kontextom v komunikácii poskytujú až príliš veľa informácií a naopak jedinci s vysokým komunikačným kontextom ich poskytujú až príliš málo (Moran, Harris, Moran, 2011).

Príkladom môžu byť nemecký podnikatelia, ktorí pred tým než urobia nejaké obchodné rozhodnutie potrebujú množstvo detailných informácií, zatiaľ čo arabský obchodníci svoje rozhodnutia zakladajú na znalostiach o človeku, s ktorým obchodujú – teda na informáciách, ktoré nie sú priamo vyjadrené. Ľudia z kultúr s vysokým kontextom očakávajú od ostatných, že pochopia alebo vycítia ich nevyjadrené postoje, nálady, nepatrné gestá a indície a jedinci z kultúr s malým komunikačným kontextom im pri tom neprikladajú veľký význam. Konflikty tak spočívajú v tom, že ľudia z kultúr s vysokým kontextom pokladajú tých z malým kontextom za príliš zhovorčivých, očividných a opakujúcich sa. Kultúry s malým komunikačným kontextom potom pokladajú kultúry s vysokým komunikačným kontextom za príliš tajnostkárске a nejasné (Deresky, 2011). Pre ľudí pochádzajúcich z kultúr s nízkym kontextom sa preto odporúča aby pri takejto komunikácii venovali pozornosť správam s vysokým kontextom, pozorne počúvali a skúmali a poznali okolie rozprávajúceho (Moran, Harris, Moran, 2011).

Odlišné vnímanie

Vnímanie je spôsob akým vidia ľudia realitu a svoje okolie. To ako ľudia vnímajú realitu vôkol seba je rôzne a môže mať vplyv na spôsob akým vytvárajú svoje úsudky a robia rozhodnutia (Luthans, Jonathan, 2009). Ľudia sa pomocou neho rozhodujú akým informáciám budú venovať pozornosť a ako ich rozčlenia. Spôsob vnímania je naprieč kultúrami rôzny, zatiaľ čo niektoré si všímajú určité podnety zo svojho okolia ostatné kultúry sa ich rozhodnú ignorovať. Príkladom je nemecký manažér, ktorý sa pýta svojich podriadených na ich nápady na zlepšenie pracovného postupu. Nemecký podriadený to budú pravdepodobne vnímať tak, že sa ich nadriadený zaujíma o ich názor a budú jeho otázky brať pozitívne. Naopak ak by sa nemecký manažér spýtal na názor podriadených pochádzajúcich z Grécka bol by vnímaný ako človek

s nedostatočnými znalosťami o svojej práci (Phatak, Bhagat, Kashlak, 2009). Ďalšou oblasťou kde vnímanie spôsobuje problémy v interkultúrnej komunikácii je nesprávna interpretácia používaných slov a výrazov. Príkladom sú firmy, ktoré sa snažili použiť rovnakú domácu reklamnú kampaň v zahraničí, pretože výrazy v nej používané mali v iných kultúrach odlišný, veľakrát až hanlivý výraz (Luthans, Jonathan, 2009).

Existujú aj ďalšie bariéry v interkultúrnej komunikácii, ako je kultúrny šok, etnocentrizmus, stereotypy a predsudky, ktoré môžu vyústiť do diskriminácie, xenofóbie a rasizmu.

Kultúrny šok

Vážnou bariérou interkultúrnej komunikácie sa stáva kultúrny šok, ktorý vzniká následkom dlhšieho pobytu v inej kultúre. Je to vlastne psychické napätie a skľučujúce pocity, ktoré vznikajú pri zabezpečovaní si bežných, každodenných potrieb, ako sú stravovanie, starostlivosť o zdravie a hygienu a udržiavanie medziľudských vzťahov takým spôsobom, na aký sme doteraz neboli zvyknutí. Máme na mysli reakcie, ktoré môžu vzniknúť u človeka, ktorý prichádza zvyčajne po prvýkrát a na dlhšie obdobie do styku s odlišnou kultúrou, ktorú tak dobre nepozná a v ktorej musí istý čas žiť, študovať alebo pracovať. (Delgadová, 2013)

Hlavnými príznakmi kultúrneho šoku bývajú zvyčajne (Delgadová, 2013):

- odmietanie učiť sa jazyk krajiny, v ktorej sa nachádzame,
- pocity bezmocnosti a netrpezlivosť,
- pozorovanie sa a strach pri bezvýznamných bolestiach,
- všetko nám prekáža, iné zvyky, iné myšlienkové pochody,
- závislosť od ľudí vlastnej kultúry, ktorí žijú v danej krajine,
- veľká chľvota po domove

Kultúrne stereotypy a predsudky

Problémy s vnímaním sú spojené aj so stereotypmi. Kultúrne stereotypy je výraz z oboru psychológie a znamená ustálené, veľmi často chybné a zdieľané predstavy alebo súbory zvyčajne zveličených predstáv, obrazov a patrónov, ktoré sa vytvárajú vo vedomí ľudí na základe vlastných parciálnych skúseností alebo prebratých neoverených informácií o iných kultúrach. Zo spoločenského a kultúrneho hľadiska je slovo „zdieľaný“ v tomto prípade veľmi dôležité, nakoľko názor, ktorý je uložený len v myslí jednotlivca nie je až taký relevantný, a preto ho ešte nepovažujeme za stereotyp. Ak sa však takýto názor stane konsenzom a začne ho zdieľať skupina ľudí, tento sa stáva stereotypom (Delgadová, 2013). Je zjednodušeným vnímaním iných národov a vytvárajúci pomerne skreslený obraz o ostatných ľuďoch. Stavia do pozornosti jednu alebo niekoľko málo často povrchných záležitostí, výrazných, charakteristických alebo špecifických pre znaky a konkrétne skupiny, predovšetkým pre iné rasy, národnosti a kultúry. Tie sú potom až príliš často riadené podľa stereotypov napr. Nemcom chýba zmysel pre humor, Američania sú hluční a Briti chladní. Stereotypy vznikajú z povrchnosti. Pravdou je kultúry sa odlišujú, čiže majú určité špecifické rysy v porovnaní s ostatnými. Hoci Japonci sa klaňajú a sú zdvorilí nemusí sa jednať o ich základnú charakteristiku. Ide iba o jednu stránku ich etikety, ktorá však nemusí charakterizovať ich znalosti, hodnoty a prístupy. Pohľad ovplyvnený stereotypom vôbec nemusí byť správny a predovšetkým je neúplný, seriózny a dôkladný (Šronek, 2001). Stereotypy tak predstavujú hlavnú bariéru efektívnej interkultúrnej komunikácie pretože vytvárajú určité očakávania, ktoré nemusia byť skutočné. Napr. ak si americký manažér vytvoril predstavu, že mexickí zamestnanci nevedia pracovať dostatočne poctivo a tvrdo, nemusí byť ochotný dostatočne oceniť ich prácu čo sa prejaví aj v ich odmene. Takto potom vznikne nedorozumenie a konflikt v komunikácii, zvlášť preto, že tento stereotyp je nepresný a nevhodne generalizuje mexických pracovníkov. Výskum, ktorý bol venovaný tejto problematike ukázal, že manažéri úspešní v medzinárodnom podnikaní sú schopní rýchlo zmeniť zaužívané stereotypy a predstavy po tom čo prídu do kontaktu s ostatnými kultúrami. Na druhej strane manažéri, ktorým sa až tak nedarí presadiť sa v medzinárodnom podnikaní sú menej schopní zmeniť získané stereotypy aj po tom ako

spolupracovali s ľuďmi si ostatných kultúr a tí sa vôbec nesprávali podľa všeobecných stereotypov (Phatak, Bhagat, Kashlak, 2009).

Stereotypy mávajú zvyčajne zveličený negatívny charakter, ale môžu byť aj pozitívne. Konkrétny obsah existujúcich predstáv, či obrazov o členoch určitej skupiny alebo kultúry je dôležitý, pretože ovplyvňuje spoločenskú percepciu, interpretáciu reality, city členov kultúry, na ktorých sú stereotypy namierené a tiež posudzovanie ich konania, prípadného unáhleného vynášania súdov o ich konaní, následkom čoho vznikajú predsudky a diskriminácia tej ktorej kultúry, čo môže vyústiť až do xenofóbie, či rasizmu. Predsudok je, ako tvrdí Šišková (1998), „fixovaný, dopredu sformovaný postoj, obvykle negatívny alebo hostilný a zameraný na určitú spoločenskú skupinu.“

Myslenie a správanie vychádzajúce zo stereotypov môžeme rozdeliť do troch kategórií. Prvou je heterofóbia, ktorá pramení v pocite nevoľnosti, nepokoja a úzkosti; keď sa človek dostane do situácie, ktorú nevie a ani nemôže kontrolovať. Sú to situácie, keď sa dostáva do kontaktu s iným človekom, ktorého nepozná. V tejto súvislosti sa nám vynára deliaca čiara, ktorá oddeluje "my" a "oni". Druhou kategóriou myslenia a správania vychádzajúceho zo stereotypov je xenofóbia (viď nižšie), ktorá pochádza zo strachu a obáv a z toho vyplývajúcej nenávisti voči všetkému cudziemu.

3.3. Nedostatky vzdelávacieho systému v SR ovplyvňujúce aktuálny stav na trhu práce

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

Po politickej situácii má kvalita vzdelávacieho systému druhý najvýznamnejší vplyv na vývoj trhu práce. Z pohľadu pracovnej migrácie je možné hovoriť o dvojakom vplyve kvality vzdelania populácie krajiny. Po prvé vplyva kvalita pracovnej sily na štruktúru ponuky práce priamo v domovskej krajine, kde sa vzdelaná pracovná sila prirodzene prioritne uplatňuje, Druhý vplyv je vplyvom, ktorý pôsobí na trhy práce okolitých krajín, ktoré absorbujú časť pracovnej sily iných štátov.

Je potrebné si uvedomiť, že slovenský trh práce nie je izolovaný vo vlastnej bubline, ale je súčasťou väčšieho globálneho trhu práce. Je preto veľmi dôležité vyhodnocovať vplyv vzdelávacieho systému nielen na slovenský trh práce, ale i na globálny trh práce.

Slovensko sa radí medzi krajiny, ktoré sú pre investorov veľmi zaujímavé najmä z pohľadu odbornej pripravenosti pracovnej sily a nákladov na pracovnú silu. Hoci sa tento trh neustále vyvíja, Slovensko a i ostatné krajiny V4, budú v najbližšom období stále priťahovať investorov a vďaka relatívne vyspelému školstvu budú produkovať zaujímavú pracovnú silu.

Avšak v úvode je potrebné si položiť zopár otázok. Nakoľko vážnym problémom je odliv mozgov zo Slovenska? Je možné spoznaním nedostatkov a ich odstránením vzdelávacieho systému Slovenska zvýšiť zamestnanosť? Dokáže pracovná migrácia z tretích krajín zhojiť nedostatky vzdelávacieho systému a doplniť pracovnú silu na trhu práce, ktorá absentuje najmä v dôsledku nesúladu vzdelávania s potrebami trhu práce?

V prvom rade je potrebné podrobiť jednotlivé stupne vzdelávacieho systému kritickej analýze. Hoci sa dlhé roky hovorí o potrebe zosúladovania štruktúry vzdelávacích programov s požiadavkami trhu práce, zásadné systémové zmeny s výnimkou zavedenia duálneho vzdelávania sa nezaviedli. V nasledujúcej časti sa preto autor bude venovať najskôr analýze stavu vzdelávacieho systému a čo je dôležité, bude ho porovnávať so systémami vzdelávania zavedenými v iných štátoch. Práve opustenie vlastnej ulity je v prípade potreby hľadania riešení, ktoré dlhé desaťročia neprichádzajú, možno jedinou rozumnou cestou. Sebakritické porovnanie sa s inými vyspelými štátmi, môže byť podnetné a inšpiratívne.

3.3.1. Zaujímavosti o slovenskom školstve

Slovensko je dlhodobo hodnotené ako krajina s nedostatočnými investíciami do vzdelávania (pochopteľne v rámci porovnateľných vyspelých štátov sveta, kam

Slovensko jednoznačne patrí). Pod pojmom výdavky na vzdelávanie je potrebné vnímať nielen nízke platy pedagógov, ale aj ostatné výdavky na budovanie školskej infraštruktúry. Významným nedostatkom je zastavenie verejných investícií do školskej infraštruktúry po roku 1989. Dnes sú všetky investície do školskej infraštruktúry, s výnimkou zanedbateľných súkromných investícií, stále otázkou podpory z fondov EÚ, prostredníctvom ktorých sa EÚ snaží vyrovnávať regionálne rozdiely.

Výdavky do školstva začínajú na úrovni materských škôl s cieľom zabezpečiť ich dostupnosť všetkým spoločenským vrstvám a dostatočné kapacity. Je zrejmé, že už tento základ má Slovensko nesprávne nastavený. Väčšina regiónov Slovenska trpí nedostatkom kapacít predškolských zariadení. Zavedenie povinnej predškolskej dochádzky nezmení nič na schopnostiach samospráv poskytovať dostatok kapacít. Z pohľadu slovenského trhu práce je dôležité zdôrazniť, že práve sociálne najslabšie vrstvy, ktoré majú najvyššiu pôrodnosť a vyprodukujú najviac budúcej pracovnej sily pre tento štát, majú najhoršiu dostupnosť predškolských zariadení spomedzi celej slovenskej populácie. A práve ich deti sa podieľajú na predčasnom ukončení vzdelávania najvyšším percentom. Práve týmto deťom hrozí, že práve oni raz budú nekvalifikovanou pracovnou silou.

Materské školy majú byť prvým kontaktom pre dieťa so svetom vzdelávania a v prípade, že rodič nedokáže zabezpečiť dieťaťu prípravu na vzdelávanie na základnej škole, potom musí túto rolu prevziať na seba štát a to v najlepšom záujme dieťaťa. Najlepším záujmom dieťaťa je ochrana jeho práva na vzdelávanie a to ako v rozsahu kvality, tak i dostupnosti.

Sekundárne nedostatky v investíciách do materských škôl vyvolávajú aj sekundárne negatívne dopady na rodičov (najmä matky). Nedostatočné kapacity materských škôl spôsobujú vylúčenie mnohých žien z trhu práce a pri mnohopočetných rodinách i na veľmi dlhé obdobie. Strata pracovných návykov je len jedným z prejavov celospoločenských strát.

Ďalšími investíciami do vzdelávania je i modernizácia vzdelávacieho systému v SR, ktorá je viac formálna. Absentuje zosúladovanie vzdelávacieho systému s potrebami súčasných detí a mládeže. Dnešné deti sú vystavované obrovskému množstvu podnetov a spôsoby, ako ich zaujať je potrebné najprv objaviť. Na Slovensku existuje veľa kvalitných a pokrokových smerov v pedagogike. Avšak zošnúrovaný a formalizovaný vzdelávací systém im neumožňuje presadiť sa. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné, aby spoločnosť investovala do verejnej diskusie o moderných prístupoch vo vzdelávaní, aby sa tejto diskusie zúčastňovali pedagógovia a aby sa finančne podporili pilotné projekty a šírenie dobrej praxe. Rovnako je dôležité šíriť osvetu o tom, že vzdelávanie dnešnej modernej doby sa prirodzene mení a to v závislosti zmeny potrieb detí.

Obrovskými no zanedbanými investíciami sú investície do integrácie detí zo znevýhodneného prostredia, resp. so špeciálnymi potrebami. Humanizácia spoločnosti niečo stojí. A preto zaviesť plošne politiku integrácie takýchto detí a nepodporiť ju finančne je spoločenská samovražda. Prečo také silné slová? Preto, lebo bez dodatočných výdavkov na personálne, ale i technické zabezpečenie integrácie detí, ktoré dodatočnú pomoc reálne potrebujú, dochádza k vyčerpaniu osobnostných a odborných kapacít pedagógov, ktorí sa bez asistentov nedokážu rovnako kvalitne venovať všetkým deťom v triede. Padá tým ako kvalita vyučovacieho procesu, tak i výsledky. Od zavedenia politiky integrácie detí do všeobecného školstva Slovensko výrazne stratilo na dosiahnutých výsledkoch vzdelávania v celosvetovom meradle.

Nie je chybou, ak sa SR rozhodla kráčať cestou humánneho vzdelávania pre všetky kategórie občanov. Práve naopak, je to prejav vyspelosti sociálneho cítenia celej spoločnosti. Ale skrývať sa za formálne zavedenie takejto integračnej politiky je smiešne a spoločensky škodlivé. Spoločenské straty na znížení kvality celého vzdelávacieho systému sú katastrofálne. A to len preto, že štát nechce financovať politiku, ktorú sám zaviedol.

Obdobná situácia je na úrovni stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania. Tu absentujú najmä investície do prepojenia vzdelávania s praxou. Okrem toho sa plytvá prostriedkami na vzdelávacie programy, o ktoré trh práce vôbec nejaví záujem, alebo sa nachádzajú na jeho okraji. A tak obrovské počty absolventov nie sú schopné uplatniť sa v odbore, ktorý vyštudovali.

A bolo by možné vymenovať oveľa viac nedostatkov v oblasti investícií do vzdelávacieho systému v SR. Avšak pre sebakritické a konštruktívne odborné pohľady na slovenský vzdelávací systém nestačí, že hodnotenie prebehne len na úrovni investícií do vzdelávania, ale je potrebné nahliadnuť do temných zákutí vzdelávacieho systému. Aj iné zistené nedostatky, ktoré často ani nie sú otázkou finančných investícií, môžu vyjsť na denné svetlo a môžu sa stať súčasťou odbornej diskusie.

Prehľadová publikácia OECD Education at a Glance prináša množstvo dát a informácií o vzdelávaní vo vyše tridsiatich krajinách. V medzinárodnom porovnaní uvádza aj údaje za Slovensko. V roku 2013 vynakladali krajiny OECD na primárne až terciárne vzdelávanie v priemere 5,2% HDP, zatiaľ čo na Slovensku to bolo 3,8% HDP. Tento údaj zahŕňa verejné aj súkromné výdavky. Keď sa pozrieme len na verejné výdavky na vzdelávanie, v roku 2013 boli v OECD v priemere 4,5% HDP, na Slovensku 3,4% HDP. Verejné financovania základného a stredoškolského vzdelávania je spoločnou črtou všetkých sledovaných krajín a Slovensko nie je výnimkou. V prepočte na študenta sú výdavky na Slovensku približne o polovicu nižšie, ako je priemer krajín OECD. Nezmenilo to ani výrazné zdraženie, ktoré spôsobil demografický pokles.

Rozdiel však možno vidieť vo výdavkoch, ktorými na vzdelávanie prispievajú domácnosti. Tie sú na Slovensku najvyššie zo všetkých krajín V4. Priemer OECD prevyšujú približne o 3%.²²⁵ Zabezpečenie vzdelávania pre všetkých je na zozname cieľov udržateľného rozvoja, ktoré si dlhodobo vytýčila Organizácia Spojených národov.

²²⁵ <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html>

Ukazovateľov, ktoré by mali takéto vzdelávanie zabezpečiť, je desať a Slovensko zatiaľ spĺňa dva z nich. Máme dostatočný podiel dospelých s vysokou úrovňou čitateľskej gramotnosti, ako aj adekvátny počet počítačov na jedného študenta v školách. Okrem Luxemburska, ktoré má na svojom území jedinú verejnú vysokú školu, má Slovensko najvyšší podiel vysokoškolských študentov v zahraničí. Študuje tam každý siedmy vysokoškolák, najobľúbenejšou destináciou je Česko. Podiel slovenskej populácie, ktorá má vyštudovanú vysokú školu je stále nízky. Momentálne však v SR študuje na vysokej škole takmer rovnaký podiel mladých ľudí ako v krajinách OECD. Na Slovensku v súčasnosti získa diplom až 41% mladých z príslušného ročníka. Doktorandské štúdium ukončia iba 3% študentov.²²⁶

Z výsledkov OECD vyplýva, že Slovensko patrí medzi krajiny, ktoré majú feminizované školstvo. Nejde pritom iba o učiteľov, ktorí môžu byť vzormi pre chlapcov, ale aj študujúcich chlapcov. Na druhom stupni stredných škôl vyučuje iba 26 % mužov.

V znevýhodnení detí, ktorých rodičia sú bez práce, je navyše Slovensko na špici Európskej únie. Až deväť z desiatich z nich žije v chudobe. Opatrení, ktoré by dokázali zmazať závislosť detí od situácie v rodine, však nie je veľa a chudoba sa preto takpovediac dedí. Programy začleňovania poskytujú deťom z chudobných rodín iba základnú podporu. Chudoba totiž priamo ovplyvňuje prospech v školách a v prípade Slovenska sú hodnoty až extrémne. Nezamestnanosť jedného z rodičov až približne o 120% zvyšuje pravdepodobnosť, že žiak patrí v matematike medzi najslabších v ročníku. Na porovnanie, táto pravdepodobnosť sa v krajinách OECD v priemere zvyšuje len o 43%.

Najnovšie údaje publikácie Education at a Glance, v ktorej OECD každoročne porovnáva vzdelávanie v členských krajinách, ukazujú vysokú pravdepodobnosť, že aj ďalšia generácia v slovenskej rodine skončí s nižším vzdelaním. Deti po svojich rodičoch kopírujú úroveň vzdelania a s ním aj šance na uplatnenie na pracovnom trhu

²²⁶ STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-22

a v živote. Slovensko pritom patrí medzi krajiny OECD, kde je tento trend najvýraznejší. Ak na Slovensku rodičia neskončia strednú školu s maturitou, až 42% ich detí dosiahne rovnaké vzdelanie. Z tých, ktoré študovali ďalej, získali vysokoškolský titul iba 3%.²²⁷ Priemerne v krajinách OECD kopíruje najnižšie vzdelanie svojich rodičov len 27% detí.

Niektorí odborníci tvrdia, že inteligencia je dedičná a deti jednoducho nemajú na štúdium potrebnú genetickú výbavu. Iné vysvetlenie hovorí o tom, že rodičia smerujú svoje deti na životnú dráhu, s ktorou majú sami skúsenosti. Ak si rodičia sami vystačia v živote so základným vzdelaním a nevedia, aké to je mať vyššie, nevidia v ňom hodnotu a tým smerom nepovzbudzujú ani svoje deti. V takýchto domácnostiach často chýbajú knihy či podnetné rozhovory, ktoré by dieťa postrčili k lepšiemu výkonu v škole. V prípade Slovenska platí, že dieťa nevzdelaných rodičov má až osemkrát nižšiu šancu získať univerzitný titul, ako to, ktoré sa narodí do rodiny vysokoškolsky vzdelaných rodičov.

V krajinách OECD sa v porovnaní so Slovenskom šance zvýšia až o polovicu, v Nórsku či vo Fínsku dokonca ešte viac. V tomto kontexte môže byť dobrou správou, že Slovensku patrí v OECD druhá priečka v počte dospelých, ktorí majú aspoň maturitu. Vo veku 25 až 64 rokov je ich až 70%, pričom podiel v mladších ročníkoch je ešte vyšší. V roku 20147 si urobilo maturitu až 83% mladých ľudí. Nízke vzdelanie u mladých ľudí predznamenáva budúci neúspech na pracovnom trhu. Na Slovensku je až tretina ľudí bez maturity nezamestnaná, uvádza OECD.²²⁸ Tunajší zamestnávateľia sú dokonca priberčivejší než v ostatných porovnávaných krajinách, kde skončí nezamestnaná približne osmina „Vysokoškolsky vzdelaní rodičia prirodzene nútia deti, aby študovali tiež. Okrem toho majú na rozdiel od iných sociálnych skupín aj viac finančných prostriedkov na to, aby toto štúdium zaplatili.“

²²⁷ BECKER, G. Evropská choroba má jméno sociální politika. Mladá fronta Dnes, s. 125-137

²²⁸ <http://www.oecd.org/slovakia/>

Na Slovensku sa tak dobré vzdelanie čoraz viac vzdáva sociálne znevýhodneným skupinám, najmä Rómom. Dlhodobo na to upozorňujú OECD aj UNICEF.

V júli 2019 sa uvádzalo, že stotisíc pracovných miest je neobsadených. O rok, pokiaľ nastane výraznejšie spomalenie hospodárskeho rastu, resp. jeho prepád, to už tak nemusí byť. Okrem toho podľa Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj Slovensko spomedzi krajín OECD najviac ohrozuje automatizácia práce. Najrizikovejším z tohto hľadiska je naša vlajková loď: automobilový priemysel, ktorý od začiatku 90. rokov zostáva "montážnou halou". Dominuje v ňom výroba na úkor výskumu, dizajnu, marketingu a služieb. Nielenže sa vo fáze výroby produkuje najnižšia pridaná hodnota, Uvádza sa, že automatizácia môže postihnúť stratou práce až 65 % zamestnancov na Slovensku! Ako teda vysvetliť zotrvačnosť štátnej investičnej podpory tam, kde o niekoľko rokov dôjde k vysokej miere prepúšťania.

Vzdelávanie tvorí jeden z kľúčových faktorov rozvoja každej spoločnosti. Bohužiaľ je nutné konštatovať, že vzdelávanie na Slovensku je vo veľmi zlom stave. Celý vzdelávací systém nestačí kopírovať súčasné potreby trhu práce (svedčí o tom nedostatok kvalifikovaných pracovných síl na riadenie počítačmi a automatmi riadených strojov (automobilky) a je tam veľa anachronizmov zo starých čias. Základné pravidlo pre vzdelávanie by malo anticipovať dobu a úspešní sú len tí absolventi vzdelávania, ktorí bez problémov nájdu uplatnenie v praxi. Štatistické údaje zo SR hovoria, že až 70% absolventov škôl nenájde uplatnenie po skončení školy. Jedná sa o veľmi znepokojivý údaj vyplývajúci z nesprávneho nastavenia školského systému. Veľmi dôležitým údajom sú výdavky domácností na školstvo.

Slovenské domácnosti minú ročne na vzdelávanie asi 1,6 % svojich výdavkov, čím sa v rámci Európskej únie zaraďujú k miernemu nadpriemeru. V štátoch EU tvoria totiž výdavky na vzdelávanie 1,1% ročných výdavkov domácností.

Čo sa týka verejných výdavkov, na Slovensku idú viac do kvantity ako kvality. Vyplýva to z analýzy, ktorú na základe údajov Eurostatu zverejnila UniCredit Bank. Spomenuté výdavky slovenských domácností zahŕňajú prevažne rôzne poplatky,

napríklad na materskú či umeleckú školu, rozličné kurzy alebo výdavky na celoživotné vzdelávanie a podobne. Zvyčajne však nezahŕňajú náklady na zaobstaranie učebných pomôcok. Pokiaľ ide o porovnanie so zahraničím, najväčšiu časť rodinných rozpočtov tvoria výdavky na vzdelávanie na Cypre, v Írsku, Grécku či Rumunsku, kde presahujú 2% ročných výdavkov domácností. Naopak, najmenšiu časť rodinných rozpočtov investujú do vzdelávania domácnosti vo Švédsku, v Nórsku, vo Fínsku, v Estónsku a Belgicku – len 0,3 až 0,4 % ročných výdavkov.

V rámci stredoeurópskeho regiónu dávajú najmenšiu časť svojich rozpočtov do vzdelávania domácnosti v Česku – iba 0,5% ročných výdavkov, naopak, najväčšiu maďarské a slovenské domácnosti, zhodne po 1,6% ročných výdavkov.²²⁹ Dôležitú úlohu v pokrývaní nákladov na vzdelávanie však tvoria verejné a čiastočne i súkromné výdavky spoločností. Európske vlády priemerne financujú školstvo výdavkami v objeme približne 5% hrubého domáceho produktu. Najviac na školstvo z verejných rozpočtov prispievajú severské štáty. V Dánsku, vo Fínsku a vo Švédsku je to 7 až 8 % HDP ročne z čoho vyplýva aj vysoká kvalita ich školstva. Nadpriemerné verejné výdavky do vzdelávania však nájdeme aj na Cypre. Väčšina krajín strednej a východnej Európy – s výnimkou Estónska a Slovinska – vykazuje len podpriemerné výdavky do školstva. Najnižšie sú v Rumunsku – iba 2,8% HDP, výrazne za priemerom EÚ však zaostáva i Česko (3,7 % HDP) či Slovensko (4,4% HDP). Tak Slovensko, ako aj Česko pritom dávajú najviac zdrojov do primárneho školstva (1,7 % HDP na Slovensku a 1,6% v ČR). Podobne je to však vo väčšine ostatných krajín a práve primárne vzdelávanie je oblasťou, v ktorej výdavky na Slovensku a Česku najviac zaostávajú za priemerom EU (2,1% HDP). Česko dáva výrazne menej verejných zdrojov (v pomere k výkonu ekonomiky) aj do terciárneho (vysokoškolského vzdelávania), a to len 0,7% HDP (priemer EÚ predstavuje 1,2 % a HDP). Naopak v SR je terciárne vzdelávanie jedinou oblasťou, kde verejné výdavky presahujú priemer EU. Slovensko totiž z verejných rozpočtov na vysoké školy dáva až 1,4 % HDP. Zdá sa však, že vyššie

²²⁹ <http://www.oecd.org/slovakia/>

zdroje do terciárneho vzdelávania idú skôr do kvantity ako do kvality ²³⁰uvádza sa v zmienenej analýze. Len pre porovnanie: zatiaľ čo v Česku pôsobí 28 verejných a štátnych vysokých škôl, teda jedna vysoká škola na približne 350-tisíc obyvateľov, na menšom Slovensku je to až 23 vysokých škôl, teda jedna približne na 250-tisíc obyvateľov. ²³¹

3.3.2. Základné školstvo

Základom základného školstva je povinná predškolská výchova, kde sa deti naučia základom života v kolektíve, základné pravidlá učenia sa hygieny, čo je zvlášť dôležité pre marginalizované skupiny rómskych detí a deti pracujúcich migrantov z tretích štátov. Takýto prístup ku vzdelávaniu môže priniesť výraznú šancu zmeny ich života tým, že musí byť inklúzia, spoločné integrované školstvo a výraznejšia pomoc školám a učiteľom, ktorí sa venujú rómskym deťom.

Základným ukazovateľom výsledkov absolventov základných škôl je testovanie PISA ktorá trvá vždy zhruba rok. V testovaní PISA, ktoré každé tri roky porovnáva zručnosti 15-ročných žiakov v krajinách OECD, sa Slovensko v matematickej gramotnosti po rokoch dostalo na úroveň priemeru. Je to historický úspech, odrazili sme sa od dna. Naposledy dosiahlo Slovensko podobné výsledky v roku 2009. Odvtedy skončilo vždy výrazne horšie. Porovnateľne ako Slovensko dopadli v matematike tento rok Portugalsko, Austrália, Taliansko, Luxembursko či Maďarsko. Slovenskí žiaci vyplňali testy v apríli 2018, analýza výsledkov trvá zhruba rok a až potom sa zverejnia. Na Slovensku otestovali 7600 pätnásťročných žiakov z 387 základných a stredných škôl. Analytici či učitelia však z výsledkov nie sú takí nadšení ako ministerka školstva. Máme pomerne veľa žiakov, ktorí dosahujú len úplne základnú úroveň matematickej gramotnosti a nachádzajú sa v takzvanej rizikovej

²³⁰ KEYNES, J. M. Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, s. 122-131

²³¹ <http://www.oecd.org/slovakia/>

skupine. Tvoria až štvrtinu všetkých žiakov. Okrem toho v čitateľskej gramotnosti aj v prírodných vedách skončili slovenskí žiaci opäť s podpriemerným výsledkom. Bol iba o kúsok lepší ako v predošlom testovaní. Až tretina 15-ročných v čitateľskej gramotnosti nedosahuje ani základnú úroveň. „To znamená, že budú mať problém ďalej sa vzdelávať, orientovať sa vo svete, zodpovedne sa rozhodovať napríklad ako voliči. Slovenskí žiaci dosiahli v teste matematickej gramotnosti 486 bodov, najviac dosiahli Číňania – 591 bodov. Oproti testovaniu v roku 2015 si slovenskí žiaci polepšili o 11 bodov. NÚCEM, ktorý patrí pod ministerstvo školstva, vypracoval ešte v roku 2015 tritisíc úloh a v projekte e-testovanie ich poskytol 1680 školám.²³² Žiaci tak pracovali s podobnými úlohami, aké sú v testovaní PISA a boli na ne pripravení. Aj do každoročného slovenského preverovania deviatakov, či piatakov pribúdajú takéto zadania. Žiaci si zároveň zvykli úlohy riešiť na počítačoch. Sú to úlohy, ktoré nie sú zamerané len na to, že žiak pozná algoritmus a podľa toho úlohu rieši. Prístup k týmto úlohám však nemajú všetky školy. Len tie, ktoré sa zapojili do projektu e-testovanie, majú počítače a internet. To kritizuje aj Slovenská komora učiteľov. Učiteľom stále chýbajú podporné materiály na jednotlivé predmety. Testovanie nestačí, učители musia mať dostatok materiálov na to, aby mohli so žiakmi pracovať. Za zlepšením výsledkov v matematike môže byť podľa Fridrichovej j to, že do škôl postupne prenikajú aj iné ako klasické spôsoby vyučovania. Podľa výsledkov prieskumu, ktorý robila iniciatíva to dá rozum, štvrtina riaditeľov zaradila rozvoj matematicko-logického myslenia medzi oblasti, na ktoré kladú dôraz. Z výsledkov testovania vidieť, že Slovensko zaostáva za susednými krajinami. Maďarsko predstihli slovenskí žiaci len v matematike. Poľsko malo vo všetkých testovaniach nadpriemerné výsledky, výkon žiakov z Českej republiky bol nad priemerom OECD v matematike aj v prírodných vedách. Slovensko už v prvom testovaní v roku 2003 v matematike dosahovalo priemer, neskôr sa prepadlo.. Práve deti z chudobných pomerov totiž slovenský systém nevie potiahnuť a dosahujú v škole slabé výsledky.

²³² <https://eduworl.d.sk/tg/9/239/pisa-testovanie>

Obrázok č. 5 Školská gramotnosť

Výsledky slovenských žiakov v čitateľskej gramotnosti



Výsledky slovenských žiakov v matematickej gramotnosti



Výsledky slovenských žiakov v prírodovednej gramotnosti



233

Zdroj: Denník Sme

Z prieskumu, na ktorom sa zúčastnilo tisíc respondentov veku 15 až 79 rokov, vyplýva, že celkovo najobľúbenejším predmetom bola telesná výchova. Vyzdvihlo ju

až 16 % opýtaných. Slovenský jazyk a literatúra boli najobľúbenejším predmetom pre 15 a matematika pre 13% zúčastnených. Ďalšími predmetmi, ktoré mali v škole najradšej, boli: zemepis/geografia (10%), dejepis (8%) a prírodoveda/biológia (5%). Jeden z 20 bývalých žiakov si v škole neobľúbil ani jeden predmet. Prieskum súčasne odhalil, že sú pomerne veľké rozdiely medzi predmetmi, ktoré mali radi muži a ženy. Napríklad telesná výchova bola celkovo najobľúbenejšia vďaka mužom a slovenčina bodovala vďaka ženám. Okrem telesnej výchovy muži medzi najobľúbenejšími predmetmi oproti ženám častejšie uvádzali matematiku, informatiku a fyziku. Naopak ženy okrem slovenčiny obľubovali viac biológiu/prírodovedu, hudobnú a výtvarnú výchovu. Obľúbenosť predmetov závisí tiež od veku. Informatika bola výrazne obľúbenejšia medzi mladšími ľuďmi, vo vekovej kategórii do 24 rokov ju dokonca hodnotili ako druhý najobľúbenejší predmet po telocviku. Mladí mali radšej i angličtinu. Naopak, zemepis, dejepis a ruština sa tešili väčšej obľube medzi vekovými kategóriami 40 a viac rokov. Pokiaľ ide o dosiahnuté vzdelanie, telesnú výchovu ako najobľúbenejšiu uvádzali najmä ľudia s nižším vzdelaním, naopak, matematika bola častejšie najobľúbenejším predmetom u ľudí s vysokoškolským diplomom. Ako tiež vysvitlo, s odstupom času si najviac Slovákov myslí, že viac pozornosti v škole mohli venovať predovšetkým angličtine. To, že sa jej toľko nevenovali, teraz ľutuje až 33% opýtaných. Medzi mladšími ľuďmi do 40 rokov tak angličtinu vníma dokonca takmer polovica z nich. Ďalšími predmetmi, ktorým sa respondenti mali väčšmi venovať, sú matematika, slovenčina, nemčina a informatika. Práve informatika je medzi mladšími ľuďmi do 30 rokov v tomto „rebríčku podcenených predmetov“ na druhom mieste.

Tabuľka č. 19

Najobľúbenejší predmet v škole

Muži

ženy

Školské predmety	obľúbenosť	
Telesná výchova	22 %	9 %
Slovenský jazyk a literatúra	8 %	22 %
Matematika	15 %	11 %
Zemepis/geografia	11 %	9 %
Dejepis	8 %	7 %
Prírodopis	3 %	8 %
Angličtina	3 %	5 %
Informatika	6 %	3 %
Hudobná výchova	1 %	6 %
Výtvarná výchova	2 %	5 %
Chémia	3 %	3 %
Ruský jazyk	3 %	3 %
Fyzika	5 %	0 %
Nemecký jazyk	2 %	3 % ²³⁴

Stredné školstvo tvorí osobitnú kapitolu, pretože by malo zohrávať rozhodujúcu úlohu pri formovaní postoja k budúcemu povolaniu. Stredné školstvo na Slovensku je veľmi málo zamerané na technické obory a z toho potom vyplýva veľký nedostatok kvalifikovaných technických kádrov. Ešte horšia situácia nastáva v oblasti remesiel, kde väčšina učebných oborov, ktoré v minulosti prevládali je vo veľmi zlom početnom stave. Chýbajú murári, tesári, inštalatéri, kominári, elektrikári a mnoho ďalších učebných odborov. Ich nedostatok má za následok aj vyháňanie vysokých cien za odbornú remeselnícku prácu, ako aj uvoľňuje pracovný trh, na ktorom sa

²³⁴ <http://www.statpedu.sk/sk/vzdelavanie/vyskumne-ulohy/>

zamestnávajú remeselníci zo zahraničia. Zo zlej skladby stredného školstva vyplýva aj zlá skladba študentov vysokých škôl, kde prevažujú vyložene humanitné smery vo veľkých množstvách (sociálna práca, psychológia, etika, politológia atď). ²³⁵

3.3.3. Štúdium v zahraničí

Osobitnú kapitolu tvoria vysoké školy. Jeden z problémov, ktorý trápí vysoké školstvo je odliv najšikovnejších študentov zo stredných škôl do zahraničia. Študovať na vysoké školy v zahraničí dnes odchádza asi len 15 % maturantov. Bolo by ich viac, ale odrádza ich nedostatok peňazí, slabá znalosť cudzieho jazyka, či dlhé odlúčenie od rodiny. Ako vyplýva z prieskumu českej agentúry Education.cz, ktorá pomáha pri hľadaní vhodnej školy v zahraničí, o štúdium v cudzine premýšľalo vyše 85 % opýtaných stredoškôľakov. Väčšinou išlo o tých, ktorí tohto roku maturovali, ale to, že často uvažujú o takej možnosti vzdelávania uviedlo aj viac ako 30% študentov tretieho ročníka. Celkovo sa do prieskumu zapojilo takmer tristo slovenských stredoškôľakov. „Na prestížnych univerzitách naozaj dbajú o to, čomu sa študent venuje aj mimo školy. Preto je dobré, keď záujemca ukáže, že ho niečo zaujíma hlbšie, a venuje sa napríklad charite, hre na hudobnom nástroji, alebo športu,“ odporúča Kristína Havlíková, koordinátorka zahraničných konzultantov spoločnosti Education.cz. Pokiaľ ide o cieľovú krajinu, študenti majú najväčší záujem o Veľkú Britániu. Študovať na vysokej škole by tam chcela takmer polovica (49,8 %) opýtaných potom nasledujú Spojené štáty, ktoré by si vybralo 18,3 % respondentov. ²³⁶

Tabuľka č. 20

Kde by chceli študovať slovenskí stredoškôľáci?

Krajina	Podiel opýtaných
Veľká Británia	49,8 %
USA	18,3 %

²³⁵ <https://siov.sk/vzdelavanie/>

²³⁶ <https://education.cz/studium-v-zahranici/stredni-skoly>

Česká republika	10,3 %
Rakúsko	6,2 %
Nemecko	5,5 %
Španielsko	2,2 %
Poľsko	1,5 %

Zdroj: Denník Dnes

Tabuľka č. 5**Čo je najväčšou prekážkou štúdia v zahraničí?**

Financie	30,6 %
Cudzí jazyk	27,9 %
Vzdialenosť od rodiny	25,2 %
Strach	10,8 % ²³⁷

Zdroj: Denník Dnes

Podľa odborníkov je problém v tom, že slovenskí študenti nemajú o vzdelávaní v cudzine dostatok informácií. 10% z nich napríklad uviedlo, že ako prekážku v ceste za zahraničným titulom vidia svoj strach. Niektorí zase priznali, že o tejto oblasti nie sú dobre informovaní. Sú však aj krajiny, kde štúdium nie je až tak finančne náročné. Maturanti, ktorí dobre ovládajú angličtinu, môžu napríklad skúsiť šťastie v Dánsku, kde občania z EÚ môžu študovať bezplatne. Slovákov láka tiež štúdium v Holandsku, no tam musia počítať so školným (vo výške asi 2000 eur za rok). Aby to zvládli financovať, holandská vláda im ponúka študentskú pôžičku a získať sa dajú i ďalšie príspevky a granty. Naproti tomu vo Fínsku je, podobne ako v Dánsku, vysokoškolské štúdium bezplatné. Pre maturantov, ktorí vedia po nemecky, môže byť lákadlom

²³⁷ <http://www.statpedu.sk/sk/vzdelavanie/vzdelavacie-aktivity/financne-vzdelavanie/>

i štúdium v rakúsku a Nemecku, kde sa – samozrejme, s výnimkou súkromných a niektorých odborných škôl – za štúdium neplatí. V každom prípade si však treba uvedomiť, že študijný pobyt na Západe nie je lacnou záležitosťou ani v prípade, že štúdium je bezplatné. Náklady na ubytovanie, stravu, dopravu, školné pomôcky, odbornú literatúru či vreckové sú tam totiž oveľa vyššie ako na Slovensku, či v Česku.

Univerzita Komenského opäť boduje. Po dlhých rokoch, keď sa slovenským vysokým školám nedarilo presadiť v medzinárodných rebríčkoch, pomaly vidieť zmenu. Univerzita Komenského v Bratislave sa tak nedávno dostala do Šanghajskeho rebríčka a potom aj do moskovského. V hodnotení Šanghajskeho rebríčka akademických predmetov za rok 2019 sa UK umiestnila v kategórii v prírodných vedách v prvej päťstovke. V predmete fyzika jej patrí 201. – 300. miesto, v matematike je na 401. – 500. mieste a vo vedách o Zemi na 401. – 500. mieste. Celkove sa do tohto známeho hodnotenia zapojilo až 4000 univerzít z celého sveta.

238

V prvej päťstovke rebríčka sa napríklad nachádza aj Karlova univerzita v Prahe a Masarykova univerzita v Brne (v niektorých predmetoch), no okrem Univerzity Komenského žiadna iná slovenská univerzita neuspela. Vzhľadom na financovanie slovenského školstva a slovenskej vedy je obdivuhodné, že Univerzita Komenského má svoje postavenie medzi inými svetovými univerzitami. Najmä v oblasti prírodných vied sa dokážeme vyrovnáť svetovým špičkám. Najväčšia slovenská univerzita pred mesiacom prerazila i v ďalšom rebríčku, ktorý zostavujú v Moskve (Moscow International University Ranking – The Three University Missions Ranking 2019). Z umiestnených 1200 univerzít zo 79 krajín sveta jej tam patrí 351. – 400. miesto, čím potvrdila líderskú pozíciu medzi slovenskými vysokými školami.

3.3.4. Celoživotné vzdelávanie – šance pre Slovensko

²³⁸https://sk.wikipedia.org/wiki/Najzn%C3%A1mej%C5%A1ie_svetov%C3%A9_rebr%C3%AD%C4%8Dky_hodnotenia_univerz%C3%ADt

Dôležité je aj celoživotné vzdelávanie po skončení vysokoškolského štúdia. Každý absolvent by sa sám a iniciatívne mal profesijne prispôbovať trhu práce. Celoživotné vzdelávanie nie je len o mladých, ktorým to „ešte páli“, ale vzdelávaní každého odborného pracovníka trhu práce. Moderné technológie, trendy, aplikácie a postupy je potrebné vnímať, informovať sa o nich a v prípade profesijnej potreby sa o ne zaujímať. Vzdelávanie vo firmách už dávno nie je len o kurzoch angličtiny či počítačových zručnostiach. Moderné vzdelávanie predstavuje programy a školenia šité na mieru zamestnancom a ich osobnostným predpokladom. Každý zamestnanec je iný. Kým z jedného môže byť úspešný stratég, druhý má ideálne predpoklady pre kreatívne procesy. Je na zamestnávateľovi, aby dokázal včas jeho talent a rozpoznať silné stránky, ktoré môže ďalej rozvíjať. „Zamestnanci sú skutočne rôznorodí, a preto nestačí pripraviť jedno školenie, ktorého sa zúčastnia všetci, a tam skončiť. Aby bol ich potenciál skutočne rozpoznaný, je potrebné využívať vhodne zvolené a nastavené nástroje na identifikovanie toho v čom vyniká. Medzi tie úplne základné nástroje patria pravidelne rozhovory či spätná väzba od vedúceho zamestnanca a kolegov“.²³⁹

Na celý školský systém nadväzuje kvalitné celoživotné vzdelávanie (i samotných pedagógov). Obrovskú službu v tomto smere zabezpečujú sami zamestnávatelia, ktoré podporujú firemné vzdelávanie. V moderných firmách by každý zamestnanec mal mať individuálny plán vzdelávania od prijatia nováčika až po odchod do penzie by a to podľa oboru, v ktorom pracuje. Celoživotné vzdelávanie zamestnanca jednak vo firme ukotvuje a znižuje sa tým fluktuácia zamestnancov, ale zároveň sa jedná aj o kontinuálny rozvoj osobnosti i odbornosti.

Z tohto pohľadu je dôležitá aj podpora štátu, ktorá z prvého uhľa má zabezpečiť dobrým vzdelávaním možnosť udržať si kvalitné pracovné miesto a z druhého uhľa pohľadu zabezpečiť konkurencie schopnosť a tým aj udržanie zamestnanosti. Firemné vzdelávanie a vzdelávanie dospelých je veľmi náročné, pretože ľudia ktorí sú

²³⁹ VEČERNÍK, J. Peníze pro nezaměstnané proměňme v investice do lidského kapitálu. MF Dnes, 8.5.1999 s. 33

v praxi a poznajú svoj obor vyžadujú úplne iný prístup a len „lektorskú“ kvalitu. Platí staré heslo, že dospelý človek sa učí ľahšie než mladý, len nesmie sa učiť metódami, ktorými sa učia mladí ľudia.

V tomto smere náuka o vzdelávaní Andragogika má stále novšie metódy inovácie vzdelávacích procesov dospelých z hľadiska odborného a firemného vzdelávania. V neposlednom rade je nutné upozorniť na fakt, že vzdelávanie má aj svoj sociálny a spoločenský aspekt a netýka sa len školského a profesijného vzdelávania, ale sa týka aj osobnostného vzdelávania, záujmového vzdelávania (jóga, umelecké vzdelávanie, tai - či, cudzie jazyky, rôzne druhy mäkkých zručností a pod). Platí pravidlo, že čím vyspelejšia krajina, tým je širšia ponuka týchto mimoškolských vzdelávacích aktivít a tým hlbšie to naplňa zmysel života každého človeka. Čím viac bude voľného času, tým väčší význam má tento typ vzdelávania a to nie len priamym spôsobom, ale i cestou masmediálnych prostriedkov.

Slovenská republika vôbec nepodporuje systém celoživotného vzdelávania populácie. Ak sa niekto rozhodne študovať vysokú školu, za externé štúdium si musí platiť. V prípade denného štúdia je spoplatnené až ďalšie štúdium na verejnej vysokej škole, resp. pri prvom štúdiu prekročenie štandardnej dĺžky štúdia. Je dôležité dodať, že vyspelé európske ekonomiky majú každú formu verejného vysokoškolského vzdelávania bezplatnú. Okrem toho doslova lovia vo vodách východných členských štátov EÚ a snažia sa prilákať mozgy ešte v mladom veku, aby si takto „dovychovali“ vlastné vysoko kvalifikované ľudské zdroje, ktoré by mali vzhľadom na svoj vek mať tendenciu usadiť sa v krajine, kde študovali.

Rovnako absentuje²⁴⁰ možnosť celoživotného vzdelávania na stredoškolskej úrovni, resp. nie je upravená možnosťiam zamestnaného človeka, ktorý potrebuje zmenu kvalifikácie a zároveň potrebuje chodiť i do práce. Najviac odborníkov chýba

²⁴⁰ Na Slovensku pôsobia iba dve večerné stredné školy:

Stredná zdravotnícka škola M. T. Schererovej, Dončova 7, Ružomberok – študijný odbor sanitár 1 rok štúdia a Stredná odborná škola automobilová, Coburgova 39, Trnava - študijný odbor Strojárstvo - výroba, montáž a oprava prístrojov, strojov a zariadení – dĺžka štúdia 2 roky a trojročný odbor strojní mechanik. Jedna škola má diaľkové 4-ročné štúdiu Sociálno-výchovný pracovník (4roky) Súkromná pedagogická a sociálna akadémia, Jegorovovo nám. 5, Košice

práve v oblasti stredoškolsky kvalifikovaných odborníkov technického typu. Bolo by vhodné, aby najmä vo väčších mestách existovali tzv. večerné stredné školy, alebo stredné školy na princípe dištančného vzdelávania, ktoré na Slovensku fungovali počas socialistického zriadenia.

V rámci celoživotného vzdelávania nesmieme zabúdať na seniorov, ktorých počet stále rastie vplyvom lepšej lekárskej starostlivosti. Vplyvom zdravšieho životného štýlu sa dožívajú dlhšieho veku. Javí sa pri tom ako nevyhnutnosť, vypíňať ich čas aj rôznymi vzdelávacími aktivitami. Konkrétnym príkladom je univerzita tretieho veku.

Neoddeliteľnou súčasťou celého vzdelávania je samozrejme aj téma tejto štúdie a tou sú ekonomickí migranti a azylanti. Vzdelávanie migrantov tvorí základný kameň prispôsobenia sa novým životným podmienkam. Uvedené sa javí o to podstatnejšie, ak sa jedná o vzdelávanie interkontinálnych migrantov, ktorí prichádzajú z úplne iného spoločenského, kultúrneho i náboženského prostredia. Preto je nevyhnutné učiť ich o slovenskej kultúre, histórii, slovenskej spoločnosti a náboženstve, aby vedeli pochopiť pre nich nové spoločenské rozdiely. Dôležité je pochopenie rozdielneho postavenia žien v islamských a kresťanských krajinách, rozdielne formy legislatívy a ústavných práv obyvateľov. Okrem tohto spoločenského vzdelávania je dôležité vzdelávanie jazykové. Naučiť sa reč krajiny, v ktorej sa chcú usadiť je mimoriadne dôležité. Nasleduje odborné vzdelávanie, prípadne nižších odborných kvalifikácií, rekvalifikačné kurzy a v prípade vysokoškolského vzdelávania (lekári, veterinári) overovanie atestačného systému. V podmienkach SR neexistujú oficiálne štatistiky o vzdelávaní cudzincov (vedú sa len registre verejných vysokých škôl, ostatné vzdelávanie nie je štatisticky zachytené).

V dobe po revolúcii, v ktorej 30 rokov Slovensko žije, je veľmi dôležité aj vzdelávanie v oblasti spoločenských vzťahov, v oblasti vzdelávania v legislatíve, humanizme, antirasizme, životného prostredia atď. Vzdelávanie tvorí obrovský súbor aktivít každého človeka od narodenia až po smrť a je veľmi dôležité, aby sa spoločnosť

snažila o využitie všetkých aspektov a všetkých prínosov ktoré môžu variabilné typy vzdelávania spoločností dať.

Absencia podpory celoživotného vzdelávania len prehľbuje súčasný disbalanc medzi potrebami trhu práce a štruktúrou vzdelávacích programov. Rekvalifikačné kurzy realizované prostredníctvom UPSVaR sú už len núdzovým riešením pre nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ktoré dokáže rezort práce vo svojej kompetencii viesť. No samotné rekvalifikačné kurzy sú len drobným a určite nie zásadným fragmentom obsahu pojmu celoživotné vzdelávanie. Žiaľ, v podmienkach Slovenska sa stali práve rekvalifikačné kurzy najčastejšie využívanou formou celoživotného vzdelávania, čo v modernej a vzdelanej spoločnosti pôsobí úplne absurdne.

3.3.5. Najlepší vs. najhorší vzdelávací systém na svete

Len málo vecí v živote je dôležitejšie ako vzdelanie. Rozvinuté krajiny na celom svete majú dobre rozvinuté vzdelávacie systémy a príležitosti pre vysokoškolské vzdelávanie, ktoré pomáhajú občanom tejto krajiny získať vyššie platené pracovné miesta a lepšiu kvalitu života. Neexistuje konečný zoznam krajín, ktoré ponúkajú najlepšie a najhoršie vzdelanie. Existujú však organizácie, think tanky a publikácie, ktoré použili údaje, ako je miera gramotnosti alebo absolvovania, aby určili, ktoré krajiny majú najlepšie vzdelávacie systémy.

Jeden takýto zoznam vytvorila Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj alebo OECD: Táto organizácia sa zaoberala počtom ľudí vo veku od 25 do 64 rokov, ktorí ukončili odborné vzdelávanie alebo museli získať dvoj- alebo štvorročné štúdium. Tieto údaje sa potom použili na určenie krajín, ktoré boli najviac vzdelané. Na základe tohto zoznamu je Kanada najvzdelanejším štátom. Viac ako 56 % dospelých pokračovalo vo vzdelávaní po strednej škole. Na druhom mieste je Japonsko. Viac ako 50 % dospelých v tejto krajine ukončilo určitú formu postgraduálneho vzdelávania. Za Japonskom zaostáva Izrael, kde 49,9 % dospelých

ukončilo vysokoškolské vzdelávanie. Medzi ďalšie krajiny, ktoré boli na základe týchto údajov vysoko hodnotené, patria: ²⁴¹

Kórea

Spojené kráľovstvo

Spojené štáty

Austrália

Fínsko

Nórsko

Luxembursko

Ďalším meradlom najviac vzdelaných krajín je zoznam krajín pre vzdelávanie v USA. Tieto hodnotenia boli založené na troch faktoroch: dobre rozvinutý systém verejného vzdelávania, kvalitné vzdelávanie a to, či by respondent zväzil navštevovanie univerzity v tomto štáte. Na základe tohto zoznamu je na prvom mieste Spojené kráľovstvo s najlepším, vzdelávacím systémom na svete. Na druhom mieste sú Spojené štáty, kde asi 70 % absolventov absolvuje vysokoškolské vzdelávanie. Na treťom mieste je Kanada, nasledovaná Nemeckom a Francúzskom. Iný zoznam, globálna konkurencieschopná štúdia Svetového ekonomického fóra, radí Fínsko ako miesto najrozvinutejším vzdelaním na svete. Je iróniou, že napriek tomu, že Spojené štáty majú druhý najlepší vzdelávací systém na svete, stále dosahujú nižšie hodnoty ako mnohé iné krajiny v porovnávacích ukazovateľoch, ako sú matematika a veda. Podľa správy Business Insider v roku 2018 jej poradie v oblasti vzdelávania bolo na 38. priečke v matematických skóre a na 24. priečke vo vede. V posledných troch desaťročiach kleslo hodnotenie USA v oblasti vzdelania podľa medzinárodných štandardov, pretože vláda znížila financovanie vzdelávania o 3 %, ale iné krajiny zvýši svoje financovanie vzdelávania.

²⁴¹ <http://www.oecd.org/world/>

UPSVar v júly 2019 zverejnil, že viac ako stotisíc pracovných miest je neobsadených. O rok, pokiaľ nastane výraznejšie a zároveň i očakávané spomalenie hospodárskeho rastu, resp. jeho prepad, to už tak nemusí byť. Miera nezamestnanosti môže stúpnuť a preto je potrebné hľadiť aj fakt, či súčasný pretlak ponuky voľných pracovných miest nebude zmiernený spomalením ekonomiky.

Školstvo v každej krajine má predvídať budúci hospodársky vývoj a vyššie uvedený fakt, že 65 % zamestnancov automobilového priemyslu na Slovensku je ohrozených modernizáciou výrobného procesu v tomto odvetví. V podstate kladie nové úlohy jednak pre zmenu systému školstva, ktoré vychováva ľudí pre národné hospodárstvo. Ide najmä o mladých ľudí, ktorí sa rozhodujú o svojom povolání.

Náročnejšia je situácia s ľuďmi ktorí v tejto oblasti pracujú, stratili prácu a je u nich nutnosť zmeny zamestnania a s tým súvisiaca rekvalifikácia. Rekvalifikačné procesy sú tým náročnejšie, čím sú ľudia starší (vidieť to napríklad v takých odvetviach ako je baníctvo). Dôležitým faktorom pri tom je čerpať skúsenosti z krajín ktoré prešli podobným procesom, ako aj z voľných miest, ktoré sa črtajú na pracovnom trhu. Vo všeobecnosti platí pravidlo, že čím je vyšší hospodársky a čím je vyspelejšia krajina, tým viac ľudí pracuje v sektore služieb (USA, Japonsko vyše 75%). Región Île de France prijal zákon o podpore malých podnikov 9. marca 2019, ktorého cieľom je zvýšiť účasť francúzskych malých firiem na verejných kontraktoch. Súčasťou zákona je aj takzvaná „klauzula Molière“, ktorá prikazuje firmám pracujúcim na projektoch platených z verejných peňazí – v stavebníctve, doprave či iných sektoroch – aby používali ako pracovný jazyk francúzštinu. Táto klauzula je potrebná a cieľi na zahraničné firmy, ktoré prichádzajú s vlastnými tímami, pričom nik z nich nehovorí po francúzsky. Tieto firmy sa musia zlepšiť²⁴², vyhlásil podpredseda regiónu Jerome Chartier. Podobné opatrenie už zaviedli aj iné regióny, napríklad Normandia, Hauts-de-France, či Auvergne-Rhone-Alpes. Oficiálne argumentujú aj bezpečnosťou pri práci – schopnosť komunikovať po francúzsky je údajne potrebná, aby robotníci boli

²⁴² <http://www.oecd.org/world/>

schopní porozumieť bezpečnostným predpisom. Hlavnou motiváciou je ale snaha podporiť domáce firmy a zamestnanosť. Francúzska vláda dlhodobo kritizuje pravidlá voľného pohybu osôb, a služieb, ktoré umožňujú, aby na francúzsky trh prichádzali pracovníci s chudobnejších krajín, schopní a ochotní pracovať za omnoho nižšie mzdy, než domáci. Ministerstvo hospodárstva však opatrenia ostro odsúdilo. Obrátilo sa na svoj právny odbor. Európske pravidlá verejného obstarávania krajinám zakazujú diskriminovať firmy na základe národnosti, či krajiny pôvodu. Kompatibilita „klauzuly Molière“ s európskym právom je **otázna. Jej oponenti navyiac tvrdia, že sťažuje život cudzincom prichádzajúcim do krajiny. Práve práca im pomáha integrovať sa a naučiť sa francúzsky jazyk.** Poukazujú tiež na zložité monitorovanie a presadzovanie klauzuly. Podľa francúzskych úradov pracovalo v roku 2015 v krajine viac ako 285 000 vyslaných pracovníkov, teda asi 1 % zamestnaných ľudí. Počet však rýchlo rástol. Väčšina z nich (viac ako 47 000) pochádzala z Poľska, nasledovalo Portugalsko (44,5 tisíc) a Španielsko (35 tisíc).²⁴³

Zhrnutie

Vzdelávanie tvorí rozhodujúci faktor formovania každej spoločnosti a porovnávanie výsledkov vzdelávania a ekonomického rastu hovorí o tom, že čím lepší vzdelávací systém, tým je aj lepšie fungujúca ekonomika daného štátu. Vzdelávanie musí tvoriť ucelený systém začínajúci kvalitnou predškolskou výchovou, ktorá absorbuje do seba aj problémové vzdelávanie minorít (či už etnických, sociálnych alebo náboženských) a zabezpečí dobrú prípravu pre prechod na základné školy.

Slovenský trh práce potrebuje kvalifikovaných odborníkov. Disproporcia medzi potrebami trhu práce a kvalifikovanou ponukou je významná. Preto zamestnávateľa hľadajú kvalifikovanú pracovnú silu v zahraničí. Podľa názoru autora je možné časť

²⁴³ <http://www.oecd.org/world/>

tejto medzery vyplniť zmenou vzdelávacieho systému a hľadať tak ľudské zdroje priamo na Slovensku.

V základnom školstve je veľmi dôležitý pedagogický prístup, osobnosť učiteľa a malo by využívať široké spektrum rôznych typov základných škôl, či už podľa zriaďovateľa (štát, cirkev, súkromné), alebo podľa najnovších typov škôl (vzdelávanie zážitkové, walsfdorské, dištančné vzdelávanie v rodine a ďalšie formy). Ďalej veľa závisí od najmodernejšieho vybavenia škôl, tried a od didaktickej techniky. Veľmi dôležité je ovládať základné moderné trendy v IT technológiách a základ by mali tvoriť aj kvalitná jazyková príprava s dôrazom na medzinárodný jazyk č. 1 angličtinu.

Vyhľadávanie a práca s mimoriadnymi nadanými žiakmi a talentmi by mala byť nevyhnutnou súčasťou práce na základnej škole. Podobná situácia by mala byť na stredných školách s tým, že už tu by sa odhalili predpoklady žiakov na ďalší typ štúdia, ich talent a možnosti pokračovania v životnej dráhe. Zamestnávateľia vnímajú ako neoddeliteľnú súčasť stredoškolského vzdelávania serióznu odbornú prax študentov, ktorá im pomôže ľahšie pochopiť teoretické vedomosti cez jej praktické využitie v praxi.

Vo všeobecnosti v tomto smere najmä v strednom školstve má veľmi dobré predpoklady duálne vzdelávanie, kde si vlastne podniky v spolupráci so školami pripravujú svojich absolventov. Jedným z hlavných faktorov, ktorý blokuje rast kvality školstva je nízke platové ohodnotenie učiteľov a tým aj menší záujem kvalitných študentov o štúdium na učiteľských profesiách. Učiteľ je kľúčový faktor vzdelávania, a učiteľ nie je zamestnanie, ale poslanie. Pokiaľ sa postupne nezmenia platové podmienky pre učiteľov, tak tento problém bude len narastať a zvyšovať našu medzeru oproti vzdelávaniu v štátoch s vysokou kvalitou vzdelávacích systémov.

Pokračovaním by malo byť štúdium na vysokej škole, ktoré by malo zabezpečiť vrcholnú prípravu študenta v danom odbore s tým, že menší demografický vývoj, obrovský nárast konkurencie verejných, súkromných a cirkevných škôl. Otvorený trh vzdelávania vo svete otvára úplne iné predpoklady pre štúdium na vysokých školách a opatrenia štátu by mali v tomto smere klásť dôraz na kvalitu vysokých škôl

porovnateľnú so zahraničím, na možnosti praxe a rôznych typov výmenných projektov a nie v poslednom rade aj úzku spoluprácu s praxou, najmä zo strany pedagógov²⁴⁴.

Avšak nejde len o zmenu vzdelávacieho systému, ale najmä o zmenu vnímania kvality vzdelania samotnými absolventami škôl. Slováci majú nízku tendenciu zvládnuť za svoj život i viac odborných vzdelávaní a zapájať sa do celoživotného vzdelávania. Preto je potrebné zo strany štátu cielene koordinovať informačnú kampaň nasmerovanú na zvyšovanie záujmu Slovákov o ďalšie vzdelávanie a najmä finančne motivovať ku vzdelávaniu ako zamestnávateľov, tak i vlastných občanov. Mimoriadne motivačne by mohli pôsobiť rôzne odpočítateľné položky z daní pre tých občanov, ktorí obetujú svoj čas na vlastné vzdelávanie (samozrejme je potrebné regulovať druhy študijných programov a medzi tie podporované zaradiť najmä nedostatkové profesie).

Z pohľadu zamestnávateľov je však neefektívne čakať niekoľko rokov, kým štát nejakú formu podpory celoživotného vzdelávania zavedie a následne čakať na absolventov. Navrhované opatrenia sú len parciálnymi a skôr strategickými návrhmi riešení nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Ak nie je pracovná sila na trhu práce, je nutné umožniť zamestnávateľom jej nábor v zahraničí.

Okrem toho slovenský trh práce hľadá i nízkokvalifikovanú pracovnú silu, ktorá sa stala tiež nedostatkovou. Najmä zamestnávatelia, ktorí produkujú výrobky s nízkou pridanou hodnotou, privádzajú na slovenský trh práce veľa operátorov výroby. Je na mieste si položiť záverečnú otázku: Je vhodné podporovať zamestnávateľov s nízkou pridanou hodnotou do takej miery, že umožníme vstupovať pracovným migrantom s nízkym vzdelaním na slovenský trh práce? Aký finančný benefit prináša takýto

²⁴⁴ Slovenským vysokoškolským pedagógom v značnom rozsahu chýba kontakt s praxou, čo sa odrzkadľuje na kvalite výučby. Slovenskému vysokému školstvu by významne pomohlo zapojenie odborníkov z praxe do procesu výučby. Často sa ako prekážka javí absencia tretieho stupňa VŠ vzdelania. Pre vyťaženejších odborníkov z praxe je problém absolvovať 5 ročne externé doktorandské štúdium a platiť si zaň. Veda by mala byť jednak bezplatná a v prípade dlhoročných odborníkov by malo byť umožnené i skrátenie tohto typu štúdia na základe výsledkov, ktoré sú doktorandom predkladané. Takto by školy dokázali zlepšiť nielen svoje výsledky, ale najmä kvalitu absolventov.

zamestnanec do systému dôchodkového a verejného zdravotného poistenia? Akú spotrebu produkuje v slovenskej ekonomike? Ak sa zamedzí nábor nízkokvalifikovanej pracovnej sily na Slovensko, nespôsobí to odchod veľkých zamestnávateľov, po ktorých zostane na trhu práce kopa nízkokvalifikovaných nezamestnaných občanov SR? Hľadanie zlatej strednej cesty si žiada podrobné a veľmi dôsledné analýzy, ktoré by sa mali realizovať na konkrétnych podnikoch, o ktorých štát vie, že zamestnáva nízkokvalifikovanú pracovnú silu. Tieto analýzy by sa dali spraviť na základe údajov Sociálnej poisťovne. Z nich je možné vybrať veľkých zamestnávateľov (napr. nad 250 zamestnancov) a agentúry dočasného zamestnávania a vykonať porovnanie, aký je pomer tuzemskej pracovnej sily a zahraničnej pracovnej sily. Následne je nutné vyhodnotiť regionálne podmienky, v ktorých tieto závody pôsobia a preveriť absorpčnú schopnosť regiónu prijať uvoľnenú pracovnú silu.

Zahranční ekonomický migranti z tretích štátov sú vítaní v každej krajine, ak jej prinášajú ekonomickú hodnotu, ktorú táto krajina hľadá a potrebuje. Preto aj Slovensko si musí veľmi dobre rozmyslieť, ako si budúcnosť národného hospodárstva predstavuje. Či chceme zostať len montážnou dielňou, alebo chceme od budúcnosti viac?

3.4. Sociálna práca s pracovnými migrantami v SR

Mgr. Eva Kozárová

Slovensko veľmi neskoro zistilo, ako veľmi potrebuje reálny výkon sociálnej práce medzi verejnosťou. Po páde totality zostali veľké skupiny obyvateľstva odkázané samé na seba. Prví, kto prišiel o prácu boli najmenej kvalifikovaní pracovníci a najmä Rómovia. Z Rómov sa tak zo dňa na deň stala masa nezamestnaných osôb. Štátne autority považovali v tej dobe za správne, zbaviť sa problémov s nezamestnanými a dať radšej peniaze, než prácu. Väčšina obyvateľov sa

obávala straty zamestnania a tak sa snažili si to svoje miesto udržať a obhájiť si opodstatnenie svojej pozície u zamestnávateľa.

Najpohodlnejšie bolo ukázať na niekoho prstom, kto bol na „odstrel“, len aby nik neukázal na mňa. Takto sa „odstrelilo“ z trhu práce obrovské množstvo osôb, najmä Rómov. Socialistickej spoločnosti sa podarilo zaradiť túto najchudobnejšiu minoritu do pracovného a vzdelávacieho procesu, čo malo významný sociálny rozmer (potlačenie chudoby a zvýšenie vzdelanosti). Do roku 1989 sa investovalo do integrácie Rómov obrovské množstvo prostriedkov a zrejme nie je tajomstvom, že tento proces bol veľmi blízko cieľa. Takmer 40 rokov spoločenských hodnôt sa šmahom ruky v 90-tych rokoch rozplynulo. Slovenská spoločnosť odstavila Rómov opäť na druhú koľaj. Až po dekáde úpadku Rómskej komunity dokázali najmä akademici presadiť potrebu vytvorenia odborného štúdia zameraného na integráciu všetkých vylúčených komúní. Problém nastal v momente, keď drvivá väčšina štátnych úradníkov potrebovala vysokoškolské vzdelanie. A tak vysoké školy chýlili kvantá absolventov štúdia sociálnej práce, ktorí skončili najmä ako policajti, daňoví úradníci, úradníci okresných (dnes obvodných) úradov, alebo bankoví úradníci.

Až podporou EÚ sa dokázali zaviesť seriózne nástroje na realizáciu výkonu sociálnej práce v praxi. Ak sa spočíta 40 rokov totalitnej snahy o odstránenie chudoby a plnú zamestnanosť s 20 rokmi, ktoré ubehli kým sa začala sociálna práca reálne v praxi robiť, tak realita, že 60 rokov spoločnosť stratila v snahe o začlenenie tejto etnickej skupiny, vyráža dych. Za posledných 30 rokov sa chudoba Rómov a ich sociálne vylúčenie doslova generačne obnovili a prededili. Z Rómov sa stali občania druhej kategórie, ako kedysi zo Židov. Skúsenosť Slovákov s genocídou židovského obyvateľstva počas druhej svetovej vojny je polarizovaná a doposiaľ nie je verejnosťou úplne spracovaná. Rovnako je to i s otázkou Rómov, ktorí sa vďaka svojej ohrozenosti a nepripravenosti na trhový mechanizmus po roku 1989 ocitli v getách, mimo majoritnú spoločnosť.

Prečo toľko písania o Rómoch? Veď otázka sociálnej práce nie je len o Rómoch. Rómovia nespôsobili súčasný stav na trhu práce, hoci sú jeho súčasťou. Odpoveď sa skrýva najmä v schopnosti Slovenska poskytovať služby sociálnej práce

vlastným občanom. Až potom je možné rozvíjať kapacity pre iné etniká, ale najmä teórie o schopnostiach Slovenska pomôcť k integrácii ekonomických migrantov a azylantov. Je viac ako potrebné kriticky zhodnotiť pripravenosť Slovenska pomáhať ďalším etnikám integrovať sa na trhu práce a v spoločnosti, nakoľko sa jedná o prepojené nádoby.

V úvode podkapitoly je dôležité uviesť teoretické východiská sociálnej práce, ktoré tvoria ako odborný základ pre jej poskytovanie, tak i obsahový rámec pre jej rozvíjanie.

3.4.1. Teoretické východiská sociálnej práce

(Sociálna práca, vymedzenie, historické aspekty, úlohy a zamerania)

Sociálna práca ako vedecký odbor vstúpila do fázy svojho novodobého etablovania sa na Slovensku po roku 1989. Teda v období dôležitých spoločenských a sociálnych zmien, ktoré významne ovplyvnili každodenné žitie obyvateľov Slovenska. Sociálna práca na Slovensku sa ako systém poznania a aplikovania konkrétnych foriem a spôsobov (metód, prístupov a opatrení) rozvíjala kontinuálne aj predtým. Politické a spoločenské zmeny však navodili nový trend rozvoja sociálnej práce na Slovensku. Sociálna práca sa dostala do novej etapy svojho intenzívneho rozvoja. Posilnila si svoje postavenie v systéme spoločenských vied. Naplno sa rozvíjala ako vedný odbor a tiež ako nový študijný odbor na vysokých školách. Intenzívne a rozmanité aktivity odborníkov spôsobili široký rozmach sociálnej práce, ktorá mohla nadviazať na dovedty vypracovaný a fungujúci sociálny systém a praktickú sociálnu prácu v Slovenskej republike.

Sociálna práca je samostatná oblasť poznania aj praktickej činnosti a je nanajvýš dôležitá v každej modernej a sociálnej spoločnosti, ku ktorým sa Slovensko hrdo hlási. Vyjadrenie sociálnej solidarity je priamo úmerné etickej a morálnej vyspelosti spoločnosti. Sociálna práca je takou oblasťou teoretickej činnosti, aplikačných postupov, konkrétnych opatrení a aktivít, v ktorej sú zahrnuté poznatky

viacerých vied. To jej dáva pečať interdisciplinárnej vedy aj viacodborovej praktickej činnosti.

Uviesť jednu výstižnú definíciu je preto nemožné a jednotliví autori ju charakterizujú v rôznych významoch. Strieženec (1996, s. 161) vymedzil sociálnu prácu ako „odbornú disciplínu, ktorá špeciálnymi pracovnými metódami zaisťuje sociálnu starostlivosť o človeka na profesionálnom základe“. Vychádza zo systému poznatkov mnohých spoločenských vied (psychológie, sociológie, filozofie, etiky, pedagogiky, lekárskech, právnických, ekonomických vied) a aplikuje vedecké poznatky do praktickej činnosti.

Podľa Novotnej a Schimmerlingovej (1992) je „sociálna práca v užšom poňatí charakterizovaná priamym, zámerným a pripraveným kontaktom sociálneho pracovníka s klientom (skupinou, komunitou) za účelom stanovenia diagnózy a uskutočnenia sociálnej terapie.“ Ide o pôsobenie, či usmerňovanie klientov k zmene postojov a aktivizácii klientov, so zameraním na spolupodieľanie sa na zmenách sociálnej situácie. Sociálna práca v širšom poňatí obsahuje všetky sociálno-technické opatrenia, vrátane riadiacej činnosti, rozhodovania, plánovania, výskumu napr.: poskytovanie služieb a dávok sociálnej starostlivosti, odborné využívanie posudkov a rozhodnutí z iných oblastí, spolupráca s ďalšími odborníkmi z oblasti starostlivosti o človeka, administratívno-právne postupy vytvorené sociálnymi inštitúciami poskytujúcimi starostlivosť. (Matulay – Matulayová, 1998, s. 8).

Matoušek a kol. (2003) vidí cieľ sociálnej práce v odhaľovaní, vysvetľovaní, zmiernovaní a riešení sociálnych problémov ako sú chudoba, zanedbávanie výchovy detí, diskriminácia určitých skupín, delikvencia mládeže, nezamestnanosť. Má sa opierať jednak o rámec spoločenskej solidarity, o ideál naplňovania individuálneho ľudského potenciálu. Sociálni pracovníci pomáhajú klientom sociálne sa uplatniť a zároveň vytvárajú pre toto uplatnenie priaznivé spoločenské podmienky. U klientov, ktorí sa už spoločensky uplatniť nemôžu, má sociálna práca podporovať čo najdôstojnejší spôsob života. Jednou z cieľových skupín sociálnej práce je aj rómska minorita. Podľa Žilovej (2000, s. 31) každú sociálnu minoritu je nutné

intervenovať opatreniami sociálnej práce, v spektre sociálneho poradenstva a sociálnej pomoci, napríklad:

- podporou sociálnej identity a eliminácie sociálnej diverzity u príslušníkov etnickej minority,
- rozvoj osobnosti,
- sociálna pomoc v nevyhnutnom, primeranom rozsahu, formou kuratívnych opatrení sociálnej politiky štátu prostredníctvom sociálnej práce.

Výkonný výbor Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov a Rada Medzinárodnej asociácie škôl sociálnej práce, organizácie ktoré sú v partnerstve s Medzinárodnou radou pre sociálny rozvoj sa zhodli na tom, že diskusia o novej globálnej definícii sociálnej práce bola ukončená a navrhovaná definícia bola predložená členom obidvoch organizácií v júli 2014 počas konferencie v Melbourne v Austrálii.

Navrhovaná nová globálna definícia profesie sociálnej práce nadobudla nasledovné podoby:

Anglicky:

“Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.”

Francúzsky:

„Définition internationale du travail social Les professionnels du travail social ont pour mission de favoriser le changement et le développement social, la

cohésion sociale, le pouvoir d'agir et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droit de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités, sont au cœur du travail social. Etayé par les théories du travail social, des sciences sociales, des sciences humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous.“

Slovensky :

„Sociálna práca je praktická profesia a vedecký odbor, podporuje sociálnu zmenu, sociálnu súdržnosť, práva a slobodu ľudí. Zásady sociálnej spravodlivosti, ľudských práv, kolektívnej zodpovednosti a rešpektovanie rozdielností sú základom sociálnej práce. S pomocou teórií sociálnej práce, sociálnych vied, humanitných odborov a tradičných (pôvodných) poznatkov, sociálna práca zapája ľudí a štruktúry do riešenia problémov života a do posilňovania sociálneho blaha“.

Sociálna práca je na prax orientovaná profesia a zároveň vedecká disciplína. Sociálna práca uznáva vzájomnú závislosť historických, sociálno-ekonomických, kultúrnych, politických a osobných faktorov, ktoré predstavujú možnosti alebo sú prekážkou pre ľudské blaho a rozvoj. Štrukturálne prekážky prispievajú k udržaniu nerovností, diskriminácie, zneužívania a k útlaku. Rozvoj kritického povedomia pomocou poznania štrukturálnych zdrojov útlaku a privilégií na základe príčin ako sú rasa, národnosť, trieda, jazyk, náboženstvo, rod, zdravotné postihnutie, kultúra a sexuálna orientácia a rozvíjanie činností a stratégií za účelom riešenia inštitucionálnych a osobných prekážok sú základom pre emancipačnú prax, v ktorej sú ciele posilnenie práv a slobôd ľudí.

3.4.2. Sociálna práca a pracovní migranti a azylanti

Cudzinci z tretích krajín pracujúci na Slovensku a azylanti tvoria rôznorodú zmes osobností a charakterov. Zvládanie zložitých životných situácií v zahraničí často v súvislosti s jazykovou bariérou spôsobuje mnohým vážne až existenčné

problémy. Žiaľ, Slovensko nemá vytvorený žiaden osobitný systém sociálnej práce zameraný na pracujúcich migrantov s ich špecifikami a potrebami. Výnimkou sú neziskové organizácie, ktoré sa venujú charitatívnym aktivitám všeobecne a nevyhýbajú sa ani pomoci pracujúcim migrantom, či azylantom. Tieto organizácie poskytujú služby sociálnej práce aj cudzincom, hoci nemajú vypracované špecifické postupy pre prácu s nimi. Absentuje aj počet sociálnych pracovníkov na trhu práce a to i napriek tomu, že vysoké školy produkujú veľmi slušné počty absolventov študijného odboru sociálna práca.

Ďalším veľkým nedostatkom je fakt, že vysokoškolské štúdium v oblasti sociálnej práce neobsahuje špecializáciu na sociálnu prácu s migrantami, hoci celá Európa bojuje so sociálnymi dôsledkami migračnej krízy.

Je potrebné zadefinovať, ako by sa sociálna práca mala pre cieľovú skupinu pracovných migrantov vyvíjať, aké by mala obsahovať metódy a stratégie a zároveň by mala rešpektovať aj rozdielnosť kultúr a náboženstiev. A práve táto posledná spomínaná oblasť nie je vôbec predmetom štúdia študijného odboru sociálna práca. Štúdiu neobsahuje ani ako voliteľné predmety sociálnu históriu, či predmety o iných kultúrach či náboženstvách, ktorých poznanie má zásadný vplyv na pochopenie kultúrnych hodnôt cudzincov prichádzajúcich najmä z iných kontinentov na územie Slovenska.

Zároveň je dôležité uviesť, že sociálna práca sa nesmie špeciálne viazať len na pracujúceho migranta, ale na každého migranta. No prístupy budú rôzne. Niektorí migranti totiž nesmú pracovať (žiadatelia o azyl počas 9 mesiacov), niektorí môžu, ale nechcú. resp. nevedia pracovať a poslednou kategóriou sú tí, ktorí prišli na územie SR s cieľom vykonávať zamestnanie, alebo podnikáť.

Podľa identifikácie špecifík cieľovej skupiny je potrebné určiť základné zásady sociálnej práce, na ktorých bude podrobne rozpracovaná teória sociálnej práce a odporúčaná prax. Autorkou navrhované zásady sociálnej práce sú:

- Sociálna práca sa usiluje, v solidarite s migrantami znížiť ich chudobu a sociálne vylúčenie;
- Snaží sa oslobodiť marginalizovaných a utláčaných migrantov a podporuje ich sociálnu inklúziu a sociálnu súdržnosť;
- Snaží sa zapojiť ich do komunitnej činnosti a ak je to zákonne možné i na pracovný trh;
- Snaží sa ich zapojiť do spoločenského diania;
- Pomáha im pochopiť a spoznať ich práva a povinnosti;
- Pomáha im spoznať a pochopiť kultúru hostiteľskej krajiny a vybudovať v nich úctu k týmto hodnotám.

Poslanie v oblasti sociálnej zmeny u migrantov je založené na predpoklade, že sociálna práca sa koná vtedy, keď je daná situácia na úrovni jednotlivca, rodiny, malej skupiny, komunity, alebo spoločnosti chápaná ako situácia, ktorá potrebuje zmenu alebo rozvoj. Poslanie v oblasti zmeny je podporované potrebou zmeniť štrukturálne podmienky, ktoré prispievajú k marginalizácii, k sociálnemu vylúčeniu a k utláčaniu (aktívna rola).

Iniciatívy za spoločenskú zmenu akceptujú snahy ľudí na podporu práv ľudí a na dosiahnutie ekonomickej, environmentálnej a sociálnej spravodlivosti. Sociálna práca je rovnako zaviazaná udržiavať sociálnu stabilitu, pokiaľ jestvujúca stabilita nie je využívaná pre marginalizáciu, vylúčenie a útlak, ktorejkoľvek skupiny osôb (stabilizačná rola).

Všeobecnou zásadou sociálnej práce je rešpektovanie neodolateľnosti hodnôt a dôstojnosti ľudských bytostí, neškodenie, rešpektovanie odlišnosti, dodržiavanie ľudských práv a sociálnej spravodlivosti. Podpora a dodržiavanie ľudských práv a sociálnej spravodlivosti je motívom a dôvodom pôsobenia sociálnej práce. Profesia sociálnej práce uznáva potrebu, že ľudské práva musia byť v súlade s kolektívnou zodpovednosťou a sú neodolateľné. A práve myšlienka

kolektívnej zodpovednosti poukazuje na realitu, že ľudské práva jednotlivca môžu byť denne naplnené iba vtedy, ak spoločnosť nebude slepá k jeho potrebám a základným ľudským právam.

Ďalej myšlienka kolektívnej zodpovednosti zdôrazňuje význam tvorby vzájomných recipročných vzťahov medzi komunitami. Preto hlavným zameraním sociálnej práce musí byť podpora práv ľudí na každej úrovni a napomáhanie k riešeniam problémov tam, kde ľudia berú na seba zodpovednosť za vzájomné blaho. Sociálna práca pokrýva prvú, druhú a tretiu generáciu ľudských práv.

- **Prvá generácia** sa týka občianskych a politických práv ako je sloboda vyjadrovania, sloboda presvedčenia, ochrana pred mučením a svojvoľným zadržaním.
- **Druhá generácia** sa týka sociálnych, ekonomických a kultúrnych práv, ktoré zahŕňajú práva na primeranú úroveň vzdelania, zdravotnej starostlivosti, bývania a práva jazyka menšín.
- **Tretia generácia** ľudských práv je zameraná na prírodný svet, na právo na biodiverzitu živočíšnych druhov a medzigeneračnú rovnosť. Tieto práva sú podporujúce navzájom a závislé. Naplňajú ako individuálne tak i kolektívne práva.

3.4.3. Zameranie sociálnej práce určenej pre potreby migrantov

Podľa charakteru činnosti môžeme sociálnu prácu rozdeliť do dvoch základných skupín: sociálnu prácu preventívnu a sociálnu prácu kuratívnu.

Sociálna prevencia má predchádzať vzniku nežiaducich spoločenských situácií včasným odstraňovaním ich príčin. Je to práca i s tými ľuďmi, ktorým hrozí nebezpečenstvo, hoci ešte neupadli do stavu sociálnej tiesne alebo sociálnej núdze,

prípadne sociálnej odkázanosti a nestali sa klientami sociálnej ustanovizne. Medzi preventívne činnosti sa radí vzdelávanie, osвета, poradenské služby a depistáž. Význam sociálnej prevencie sa postupne odzrkadľuje aj v legislatíve sociálneho zabezpečenia a v tomto chápaní ju možno považovať za najvyšší princíp sociálnej práce. (Strieženec, Š. 1999).

V prípade migrantov sa jedná o také prístupy, kedy je jednotlivcom poskytnutá informácia o možnostiach riešenia jeho problémov skôr, ako by mohli nastať, alebo o odborníkoch, na ktorých sa môžu obrátiť v prípade potreby. Rovnako je dôležité spojiť sociálnu prácu s komunitnou prácou samospráv, kedy formou sociálnej prevencie samospráva na komunitnej úrovni dokáže pracovať s cudzincom a usmerniť ho tak, aby sa nedostal do konfliktu s dobrými mravmi, so zákonom, všeobecne záväznými nariadeniami obcí, alebo do susedských konfliktov. Rovnako prostredníctvom sociálnej prevencie je možné usmerniť rodičov pri výchove a vzdelávaní detí tak, aby sa našli čo najvýhodnejšie podmienky pre rozvoj najlepších záujmov dieťaťa migranta, resp. zosúladeniu pracovných povinností rodiča (pracujúceho migranta) a jeho dieťaťa.

Kuratívna sociálna práca sa zaoberá zmierňovaním, neutralizovaním a odstraňovaním už vzniknutých dôsledkov negatívnych sociálnych procesov. Zahŕňa najmä: psychosociálnu podporu klientovi, sociálno-výchovné pôsobenie na klienta (formou poradenstva, ale i ukladaním sankcií), využitie sociálno-technických opatrení, ako sú sociálne dávky, sociálne služby, poskytnutie azylu. Jedná sa asi o najťažšiu formu sociálnej práce, nakoľko je orientovaná na cudzinca s predpokladom jazykovej bariéry, náboženských a kultúrnych rozdielov. Metódy a technika takejto práce s nimi sú o to zložitejšie, že absolventi odborného štúdia nemajú v tejto oblasti ani teoretické a ani praktické skúsenosti.

Efektívny výkon tohto druhu sociálnej práce predpokladá vytvorenie adekvátnych materiálnych a časových podmienok a kvalifikovaných sociálnych pracovníkov. Táto úloha je na pleciach ako štátu, tak i samospráv, v ktorých cudzinci prichádzajúci za prácou alebo azylom žijú. Žiaľ, podľa posledných zistení okrem mesta

Nitra a Bratislava žiadna zo samospráv nezverejnila svoj zámer zriadiť akúkoľvek sociálnu službu cudzincom prichádzajúcim za prácou, či azylom.

V popredí záujmu sociálnej práce stále zostáva rodina. Súčasná rodina je ohrozovaná mnohými faktormi: kultúrnymi rozdielmi, nezamestnanosťou, emancipáciou, vplyvom masmédií, ktoré ovplyvňujú predstavy, názory a postoje jednotlivých členov rodiny, rozvodovosťou. Sociálny pracovník je profesionálne pripravovaný na kvalifikovanú prácu s rodinou, aby svojimi odbornými zásahmi a vhodne zvolenými formami a metódami práce pomohol riešiť náročné životné situácie, ktoré sa dotýkajú jednotlivých členov alebo rodiny ako celku. Matoušek a kol. (2003) uvádza, že posudzovanie funkčnosti rodiny a stanovenie následnej intervencie si vyžaduje dlhší priamy kontakt s rodinou, čas a schopnosti, ktoré možno nadobudnúť len tréningom. Sociálna práca s rodinou môže byť realizovaná ambulantne v pracovni sociálneho pracovníka, priamo v rodine, v teréne alebo v sociálnom, či zdravotnom zariadení, kde je rodina na prechodný čas umiestnená.

V posledných desaťročiach sa presadzuje odklon od intervenčných zásahov, ktoré môžu viesť až k rozdeleniu rodiny a uprednostňujú sa opatrenia, ktoré smerujú k posilneniu schopnosti rodiny riešiť vlastné problémy a chrániť neporušenosť rodinných väzieb. Najmä rodiny cudzincov prichádzajúcich na Slovensko za prácou, alebo azylom sú zvyčajne vystavené obrovskému tlaku na udržanie svojej rodiny a to z viacerých hľadísk. Ak je rodina v domovskej krajine, jednotlivec pohybujúci sa na území Slovenska je vystavený väčšiemu emočnému tlaku, najmä obavám o svoju rodinu, o jej zdravie, o bezpečnosť rodiny a najmä jej stabilitu a výchovné procesy u detí. Naopak, ak rodina príde spolu s pracujúcim cudzincom, alebo azylantom, pnutie je tiež veľmi intenzívne, no inak smerované. Cudzinci majú obavy najmä z toho, aby ich deti netrpeli presunom do cudzej krajiny, aby si dokázali vytvoriť kvalitné a spoľahlivé sociálne väzby a aby neboli ohrozované domácim obyvateľstvom, ktoré zmyšľa radikálne a protiimigračne. Rodičia tak riešia oveľa zložitejšie problémy vo svojich rodinách, ako rodiny domáceho obyvateľstva.

V prípade Slovenska veľmi podobnú situáciu zažívajú Rómovia, ktorí majú nepríjemné skúsenosti s excesmi smerovanými proti ich deťom pre príslušnosť k Rómskemu etniku. Je paradoxom, že sa jedná o domáce obyvateľstvo, ktorému moderná slovenská spoločnosť nedokáže vytvoriť podmienky pre bezpečný vývoj a výchovu detí²⁴⁵.

V rámci uvádzaného prístupu Matoušek a kol. (1993) uvádza nasledovnú všeobecnú typológiu služieb poskytovaných rodinám, ktorá je autorkou rozvinutá o potreby cudzincov:

- **krízové služby** – sú poskytované v situácii ohrozeného dieťaťa alebo dospelého. Sociálny pracovník musí vedieť spolupracovať s inštitúciami, vrátane polície, sociálnoprávnej ochrany a kurately a súdu. Návštevy v rodine sa považujú za samozrejmosť a v prípade potreby sa opakujú. Pri tejto forme práce je nevyhnutná supervízia, možnosť konzultácie s odborníkmi. Súčasťou krízových služieb sú azylové domy pre deti, matky s deťmi alebo pobyty detí v profesionálnych rodinách. Špecifikom cudzincov je potreba zabezpečenia komunikácie v jazyku cudzinca s cieľom správneho objasnenia situácie a vysvetlenia postupov, ktoré sa mu navrhujú. Okrem toho nikoho nemožno nútiť prijať sociálnu službu a teda je potrebné ich aj poučiť, že túto službu môžu odmietnuť. Odporúča sa doplniť informácie o predpokladané následky odmietnutia.

Pro krízových službách je dôležité si uvedomiť, že často je potrebné jednat urýchlene a neodkladne. Neznalosť právnych noriem ohľadom práce a pohybu cudzincov sú obrovskou prekážkou. Preto sa odporúča vytvoriť systém odborných poradenských centier v gescii MV SR, ktoré by v regiónoch boli spôsobilé poskytovať právne poradenstvo sociálnym pracovníkom.

²⁴⁵ Neschopnosť spoločnosti zabezpečiť dostatočnú úroveň sociálno-právnej ochrany pre deti z MRK spočíva v dvoch protichodných prúdoch. V prvom rade spoločnosť sama vytvára bariéry proti inklúzii detí z MRK do majoritných kolektívov, vytvárajú predsudky vo forme vzorcov správania sa a prenášajú ich na vlastné deti a tie zase do školských kolektívov. V druhom rade spoločnosť nedokáže ochrániť dieťa pred zanedbávaním vlastnými rodičmi a prededením chudoby a sociálneho vylúčenia na nové generácie.

Zároveň sú krízové služby často orientované na záchranu rodiny a ochranu najlepšieho záujmu dieťaťa. Situácia v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a kurately pre migrantov bude v priebehu najbližších rokov naberať na dynamike. Preto je potrebné posilniť tejto oblasti ako odbornosť personálu n jednotlivých UPSVAR, tak aj ich početnosť, najmä v regiónoch s vyšším pohybom cudzincov a ich rodín.

- **poradenské služby** - rodinné poradenstvo môže mať podobu poskytovania základných informácií, sprevádzania rodiny v každodennom živote alebo podobu špecifickej formy psychoterapeutickej pomoci zameranú na dosiahnutie efektívnych zmien v narušenom, dysfunkčnom alebo patologickom rodinnom systéme. Ide spravidla o služby krátkodobé poskytované v špecializovaných inštitúciách alebo uplatňujú sa aj v rámci terénnej sociálnej práce.

Cudzinci pochádzajúci mimo Európu často nechápu zmysel poradenstva a očakávajú, že sociálni pracovníci za nich vyriešia ich životné problémy. Jedná sa najmä o takých migrantov, ktorí prichádzajú do Európy so skreslenými a zidealizovanými predstavami. Očakávajú zabezpečenie ubytovania, poskytnutie stravy a finančných prostriedkov. Je to zvyčajne výsledok práce pašerákov, ktorí si takto získavajú klientelu, často veľmi sofistikovanými metódami prostredníctvom zinscenovaných videí na internete. Realite často migranti nechcú veriť a prepadajú do depresii. Často takto zistia, že prišli o celý rodinný majetok, ktorý použili na zaplatenie cesty pašerákom. Vtedy sú poradenské služby viac ako na mieste. Je potrebné takého klienta predovšetkým vyvieš z frustrácie a pomôcť mu zorientovať sa v možnostiach, ktoré má k dispozícii. Veľmi dôležité je v takej situácii poskytnúť i psychologickú službu a služby komunitnej práce.

Pre pracovných migrantov, ktorí si vopred zistili podmienky vládnuce v SR, je integrácia oveľa ľahšia a poradenské služby by mali využívať menej často. Avšak veľmi ľahko sa môžu aj takéto osoby ocitnúť v záchrannej sieti sociálneho systému Slovenska. Vtedy je veľmi vhodné poskytnúť im kvalitné

sociálne poradenstvo, aby sa dokázali čo najskôr vymaniť z ťaživej situácie a opäť zabojsovať o svoju integráciu.

- **vzdelávacie programy** – sú chápané ako podpora pri získavaní schopností tvorivo riešiť konflikty. Sú realizované formou školení, kurzov, prázdninového sústredenia. Vzdelávacie programy sú základom pre plynulú a bezproblémovú integráciu všetkých migrantov. V prvej etape sa zabezpečuje jazyková príprava a následne je možné posúvať sa so vzdelávaním ďalej. Najhoršie sú na tom utečenci, ktorí často i napriek vysoko kvalifikovanému vzdelaniu nedisponujú potrebnými dokumentami, ktoré by im mohli byť uznané v SR. Tieto osoby musia často celý proces vzdelávania začať odznova.

Druhým významným faktorom je potreba celej spoločnosti vytvoriť taký vzdelávací systém, aby každý, kto nemá vzdelanie potrebné pre požiadavky trhu práce, mal možnosť rozšíriť si ho a zamestnať sa. Pre celú spoločnosť je ľahšie investovať do vzdelávania cudzinca, ako riskovať, že sa stane len aktívnym poberateľom sociálnych dávok, alebo že sa v dôsledku neschopnosti uplatniť sa na trhu práce prepadne do kriminálnej vrstvy spoločnosti a začne páchať trestnú činnosť. Takéto osoby sa zároveň často stratia s dohľadu štátnych bezpečnostných zložiek, nakoľko nie sú nikde evidované a polícia nemá informácie o ich pobyte.

- **terapeutické služby** – môžu byť poskytované jednotlivcom alebo celým rodinám. Ak sú poskytované jednotlivcom, cieľovými skupinami sú „pôvodca problému“ ale i „obet“. Profesionálne vedená terapia by mala byť dohodnutá zmluvne. V niektorých prípadoch, keď nie je možné dosiahnuť nápravu v rodine a jej zharmonizovanie, sa jediným riešením javí rozvod manželstva.
- **preventívne programy** - sú zamerané na rodiny, kde je vysoká pravdepodobnosť problémov alebo na rodiny, v ktorých sa narodilo hendikepované dieťa a jeho výchova predstavuje pre rodiny značnú záťaž. Pomáhajúcimi pracovníkmi môžu byť profesionálni odborníci, ale i zaškolení dobrovoľníci.

3.4.4. Pracovná metodika

Jednou z rozhodujúcich zložiek efektívnosti v celej činnosti sociálnej práce s cudzincami je pracovná metodika. Necitlivé používanie alebo nesprávne použitie metód môže významnou mierou rozhodovať o úspechu a neúspechu sociálneho pracovníka. Sociálnu prácu je možné považovať za aplikovanú vedu, ktorá využíva poznatky a metódy rôznych vedných disciplín, zovšeobecňuje ich a vytvára vlastné pracovné metodické postupy. Zároveň je aj umením jednáť s ľuďmi a viesť ich. Umenie zaobchádzať s človekom z inej kultúry si vyžaduje nielen znalosť praktických metód, ale i prirodzený takt, etický záujem, citlivosť, úprimnosť a ľudskosť vôbec, lebo obyčajne ide o spôsob komunikácie s človekom, ktorý má vo svojom sociálnom prostredí problémy. (Bakošová, 1994). Ako pracovná metóda má svoje postupy a zákonitosti, ktorých ovládanie uľahčuje a urýchľuje orientáciu v rôznych životných situáciách. Každý klient vyžaduje neopakovateľný prístup a postup, preto základným predpokladom pre výber metód je jeho poznanie. V prípade cudzincov je potrebná znalosť prostredia a kultúry, z ktorej pochádza. Výber a používanie metód je v prevažnej miere na rozhodnutí sociálneho pracovníka a správne rozhodnutie má viesť k dosiahnutiu vytýčeného cieľa prostredníctvom plánovanej vedomej sociálnej činnosti v práci s jednotlivcom, skupinou, komunitou, inštitúciou a pod. V praxi sú uprednostňované logické metódy, prostredníctvom ktorých uvažovaním o skúmaných javoch vyvodzuje závery. Ako pomocné metódy slúžia tzv. experimentálne metódy, ktoré sa zaoberajú pozorovaním javov, ich meraním a stanovovaním podmienok, za akých sa sociálne javy vyskytujú. Základný metodický postup možno rozdeliť do niekoľko etáp:

1. etapa – poznanie klienta a jeho sociálneho prostredia

Táto etapa zahŕňa počiatočný kontakt, v ktorom sa získavajú základné informácie o klientovi a jeho probléme, vymedzenie predmetu a podmienok spolupráce a stanovenie vzájomných práv a povinností. Prvý kontakt často rozhoduje o tom, ako sa bude odvíjať následná intervencia a aké budú jej výsledky. Pre získanie motivácie k spolupráci je dôležité, aby klient cítil zo strany sociálneho pracovníka

skutočný záujem o neho, o jeho situáciu alebo problém. Řezníček (1994) však upozorňuje na to, že sociálny pracovník musí u klienta počítať s opakovaným uplatnením typickej obrannej reakcie, od odporu až k obrane a postupným prijímaním nových podnetov až k ich čiastkovej integrácii do vlastného jednania klienta.

Okrem toho v prípade cudzieho prvku veľmi často rozhodujú kultúrne a náboženské zvyklosti, ktoré sociálny pracovník ich neznalosťou môže porušiť až dehonestovať, čo môže ďalej spôsobiť aj stratu záujmu klienta o službu až zanevretie na hostiteľskú kultúru a spoločenské hodnoty.

2. etapa – diagnostická

Pred samotnou intervenciou musí sociálny pracovník zistiť, prečo došlo u klienta ku vzniku sociálneho problému. Základnou metódou k získaniu potrebných informácií je rozhovor. Základné informácie, ktoré sú potrebné k stanoveniu správnej diagnózy zahŕňajú:

- odstránenie jazykovej bariéry
- identifikačné údaje,
- dôvod k sociálnej práci (zjavný alebo skrytý problém),
- rodinné pozadie klienta,
- sociálne pozadie klienta (spoločenské postavenie, blízki ľudia),
- telesný stav klienta (zdravie a hygiena),
- intelekt a dosiahnuté vzdelanie,
- emocionálne správanie (temperament),
- schopnosť riešiť problémy,
- zamestnanie a ekonomická situácia klienta,
- bývanie, stravovanie,
- celkový dojem z klienta (Řezníček, 1994).

Cieľom tejto etapy je na základe sociálnej anamnézy zistiť sociálnu rolu, v ktorej klient zlyhal, identifikovať, či ide skutočne o sociálny problém, ktorý treba okamžite riešiť, alebo len o nežiaducu situáciu a zároveň odhadnúť dynamiku

možností riešenia na základe rozhovorov s blízkymi, rodičmi, kolegami, členmi etnickej skupiny.

3. etapa realizácie sociálnych opatrení (sociálno-terapeutická, resp. sociálno-kuratívna)

Táto etapa je v sociálnej práci najnáročnejšia. Jej cieľom je dosiahnuť obnovu, zlepšenie, ozdravenie alebo zmiernenie sociálneho stavu, v ktorom sa klient nachádza. Prax ukazuje, že častokrát je potrebné riešiť i viac problémov súčasne. Vzhľadom na rôznorodosť problémov je veľmi náročná pre sociálneho pracovníka a vyžaduje si prípadnú spoluprácu s inými odborníkmi. Náročnosť sa dotýka nielen oblasti odbornej, ale aj technicko-organizačnej a časovej. Sociálna terapia má smerovať k zmene postojov, názorov, hodnôt, vzorov správania, teda k dosiahnutiu postupnej prevýchovy jednotlivcov. Dôležitou podmienkou úspechu sociálno-výchovného pôsobenia je vytvorenie dobrého vzťahu medzi klientom a sociálnym pracovníkom, ktorý má smerovať k pozitívnemu prístupu zo strany klienta. Dobrý vzťah je závislý od dôvery medzi klientom a sociálnym pracovníkom. Preto je zdôrazňované, že voči klientovi je potrebné prejavíť vždy dostatočnú úctu a to bez ohľadu na to, z akej krajiny, z akého etnika a z akými morálnymi, či etickými hodnotami na Slovensko prichádza.

4. etapa - ukončenie prípadu a vyhodnotenia intervenčnej sociálnej práce

Ukončenie prípadu je finálnou fázou sociálnej práce a zároveň smeruje k vyhodnoteniu efektívnosti realizovaných sociálnych opatrení pri riešení sociálnych problémov v praxi.

3.4.5. Sociálne služby

Sociálna práca ako nástroj sociálnej služby vedie k rozvíjaniu sebaúcty a vlastnej zodpovednosti s využitím potenciálu jednotlivcov, medziľudských vzťahov a zdrojov poskytovaných spoločnosťou, bez ohľadu na príslušnosť k rase, národnosti, náboženstvu, bez ohľadu na vek, pohlavie, sexuálne preferencie, sociálnu príslušnosť, vierovyznanie, prípadne iné socio-demografické odlišnosti jednotlivca alebo skupiny či komunity. Je to špecifická činnosť, ktorá smeruje k zlepšeniu vzájomného prispôbovania jednotlivcov a sociálneho prostredia, v ktorom žijú. Sociálne služby predstavujú špeciálny súbor činností zameraných na uspokojovanie individuálnych a kolektívnych potrieb, ktoré sa vykonávajú iným spôsobom ako prevodom materiálnych statkov. Podľa zákona č. 448 / 2008 Z.z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov je sociálna služba odborná činnosť, obslužná činnosť alebo ďalšia činnosť, alebo súbor činností, ktoré sú zamerané na:

- prevenciu vzniku nepriaznivej sociálnej situácie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie osoby, rodiny alebo komunity
- zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti
- zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby
- riešenie krízovej sociálnej situácie rodiny
- prevenciu sociálneho vylúčenia.

Podľa § 2 ods.2, zákona č. 448/ 2008 Z.z. o sociálnych službách je nepriaznivá sociálna situácia ohrozenie fyzickej osoby sociálnym vylúčením alebo obmedzenie jej schopnosti sa spoločensky začleniť a samostatne riešiť svoje problémy. Zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby a na účely tohto zákona je zabezpečenie ubytovania, stravy, nevyhnutného ošatenia, obuvi a nevyhnutnej základnej osobnej hygieny. Krízová sociálna situácia je ohrozenie života alebo zdravia fyzickej osoby alebo rodiny, ktoré vyžaduje bezodkladné riešenie sociálnou službou.

Účastníci právnych vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb sú prijímateľ sociálnej služby a poskytovateľ sociálnej služby, Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR, obec, vyšší územný celok a príp. partnerstvo. Ďalej podľa zákona o sociálnych službách sa dotýka tento zákon cudzincov, ktorý:

- je občanom členského štátu Európskej únie
- je rodinný príslušník cudzinca, ktorý má trvalý pobyt na území SR
- nie je občanom členského štátu Európskej únie, ale bol mu poskytnutý azyl, prechodný pobyt, trvalý pobyt, doplnková ochrana alebo dočasné útočisko.

Veľmi dôležitými sociálnymi službami pre osoby, ktoré prišli na územie SR pracovať, alebo ktoré tu žiadali o azyl, sú služby, ktoré im pomôžu v starostlivosti o deti a v ich integrácii do komunity, rôzne odťažovacie služby a služby sociálnej pomoci v prípade osôb s ťažkým zdravotným postihnutím. Žiaľ väčšina týchto služieb je plne v kompetencii samospráv, ktoré majú nedostatok financií na to, aby zaplatili spomínané služby svojim vlastným (pôvodným) občanom. Preto je nutné očakávať, že cudzinci sa môžu veľmi ľahko dostať na okraj záujmu samospráv a môže byť s nimi nakladané až diskriminačne. Očakáva sa najmä skrytá forma diskriminácie.

3.4.6. Diskriminácia cudzincov s dôrazom na jej prenos do pracovného pomeru

Aj keď je počet migrantov a migrantiek na Slovensku stále relatívne nízky, sú vo verejnom diskurze často vykresľovaní/é ako hrozba: ekonomická, kultúrna aj bezpečnostná. Možno to ilustrovať prijímaním reštriktívnych opatrení, napríklad novely zákona o občianstve z roku 2007, ktorá ešte viac sprísnila podmienky na získavanie slovenského občianstva naturalizáciou, alebo prijatím novely zákona o registrácii cirkví a náboženských spoločností z toho istého roka, ktorá prakticky znemožnila oficiálne uznanie náboženstiev, ktoré ešte nie sú zaregistrované a ktoré mnohí migranti a migrantky vyznávajú. (Gallová – Kriglerová, E. a kol. 2009). V novele je zakotvená potreba 20.000 členov na registráciu cirkvi, ktorá je príkladom nastavenia pravidiel s úmyslom nepriamo diskriminovať. (Workshop k uplatňovaniu antidiskriminačnej legislatívy v SR vo vzťahu k migrantom a migrantkám, národnostným a etnickým menšinám. ODZ, Dom Európskej únie, Palisády, Bratislava, 5. október 2010). Slovenská legislatíva a následne štatistika „migrantov“ nesleduje, ale vychádza z definície cudzinca. „Cudzinec“ je v právnom systéme SR definovaný ako „každý, kto nie je štátnym občanom SR“ . (Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov).

Integračné politiky sa zameriavajú na tie skupiny cudzincov, ktoré majú na území Slovenska povolený pobyt najmenej 1 rok. Na potreby indikátorov integrácie migrantov však dôraz na skupiny pokryté v rámci konceptu cudzinca v slovenskej legislatíve nie je dostatočný – koncept migranta presahuje koncept cudzinca. Na túto požiadavku však slovenská legislatíva nereflektuje. Antidiskriminačný zákon sa podľa § 4 nevzťahuje na rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov na území SR vrátane zaobchádzania s nimi. Toto ustanovenie treba vykladať tak, že keď cudzinec raz podmienky pre vstup a pobyt splní, potom už neexistuje dôvod, prečo by sa naňho nemala aplikovať antidiskriminačná legislatíva a prečo by mal byť vyňatý z pôsobnosti antidiskriminačného zákona. Po splnení podmienok už nemôže byť diskriminovaný z dôvodu štátnej príslušnosti. V súvislosti s integračnými procesmi sa však ukazuje, že migranti a migrantky čelia diskriminácii aj po splnení podmienok vstupu, ba aj po naturalizácii. (Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých

oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), § 4 ods. 1).

Medzi skupinami migrantov a migrantiek sú nerovnakému zaobchádzaniu najviac vystavené osoby s rôznymi typmi prechodného pobytu udeleného osobitne na účel zamestnania, u ktorých je povolenie na pobyt závislé od povolenia na zamestnanie, a teda od zamestnávateľa. Vo výrazne znevýhodnenej pozícii sú aj utečenci, utečenkyně a osoby v podobnom postavení, ktoré sú významne obmedzené v prístupe na trh práce. V spojení s byrokraciou pri vydávaní povolení a uznávaní kvalifikácie to vytvára podmienky pre ich inštitucionálnu diskrimináciu a spôsobuje ich právnu neistotu, ktorú niektorí zamestnávatelia zneužívajú na diskriminačné správanie v pracovných vzťahoch s migrantmi a migrantkami. Dá sa predpokladať, že zamestnávatelia v niektorých prípadoch prijímajú nízko-kvalifikovaných migrantov či migrantky do zamestnania radšej ako domáce obyvateľstvo, pričom očakávajú, že budú ochotní pracovať aj za znevýhodnených podmienok, aby si udržali zamestnanie, a teda aj povolenie na pobyt na Slovensku. (Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov).

Zvlášť závažná je viacnásobná diskriminácia, pri ktorej sa k cudzineckému pôvodu pridružujú aj ďalšie dôvody diskriminácie ako pohlavie, rod, náboženstvo, politické presvedčenie, etnický pôvod a pod. Migrantky omnoho častejšie vykonávajú neštandardné formy práce: neplatenú, slabo platenú, nepravidelnú či nekvalifikovanú prácu v rámci rodinných / komunitných sietí alebo prácu bez povolenia. Zároveň pri nej nie sú nijako chránené pred nerovnakým zaobchádzaním. „Takáto práca predstavuje typ pracovnej participácie bez integračného potenciálu. (Filadelfiová – Sekulová, 2009).

Plná integrácia utečencov sa dosiahne vtedy, keď budú utečenci v priemere bývať za tých istých okolností, ako bývajú v priemere členovia hostiteľskej spoločnosti, pokiaľ ide o kvalitu a miesto. V praxi však bývajú utečenci oveľa horšie. Po odchode z prijímacieho strediska utečenci zvyčajne odchádzajú do miest s väčšou možnosťou sa zamestnať. Často to však znamená prerušenie kontaktov s miestnym

spoločenstvom, zamestnancami a priateľmi. To znamená, že musí začínať odznova na novom mieste. (Kováts a kol. 2006). Avšak je namieste spomenúť nielen utečencov, ale najmä pracujúcich migrantov, ktorí prichádzajú na Slovensko pracovať a produkovať pre potreby SR hrubý domáci produkt, spotrebu, platiť dane a podieľať sa na tvorbe spoločenských hodnôt. Plná integrácie u týchto osôb by mala prebiehať hladšie, nakoľko sú na Slovensku dobrovoľne a v prípade, že by neboli spokojní so svojim životom v SR, poľahky odídu. Zároveň sú zvyčajne lepšie pripravení na integráciu. Avšak každé pravidlo má aj výnimky. A preto je potrebné aj pre túto cieľovú skupinu nastaviť podmienky uľahčujúce ich plnú integráciu.

Migračný úrad MV SR zabezpečoval cudzincom ubytovanie, stravovanie, základné hygienické potreby. V roku 2007 sa začala poskytovať doplnková ochrana, v bývalom tábore pre žiadateľov o azyl v Gabčíkove, do konca roku 2009. Problematický bol rok 2010, kedy cudzinci zostali niekoľko týždňov bez strechy nad hlavou. Slovenská humanitná rada zastrešovala projekt zameraný na integráciu cudzincov do spoločnosti. Hlavným cieľom projektu bolo efektívne napomáhanie sociálnej a ekonomickej integrácie cudzincov s udeleným azylom a poskytnutou doplnkovou ochranou do majoritnej spoločnosti SR, so zvláštnym zreteľom na zraniteľné skupiny prostredníctvom poskytovania komplexných služieb v rámci všetkých integračných dimenzií, t. j. jazykovej, ekonomickej, kultúrno- spoločenskej, pričom koncepcia projektu zdôrazňovala najmä riešenia s trvalým dopadom na proces a výsledky integrácie cieľovej skupiny. Ubytovanie bolo zabezpečené v ubytovniach robotníckej kategórie so základným vybavením. OZ Marginal viedlo projekt, ktorého obsahom je integrácia cudzincov do majoritnej spoločnosti SR, kde poskytujú tiež ubytovanie.

3.4.7. Zdravotná starostlivosť

Zdravotný stav utečencov, ale i pracovných migrantov je rôzny a rôzne sú aj ich potreby a požiadavky na zdravotnú starostlivosť. Niektorí majú veľmi podobné nároky ako miestne obyvateľstvo, avšak u niektorých utečencov sú ich požiadavky veľmi špecifické. Závisí to najmä od toho, čo migrant prežil, aké nároky na neho kladie spoločnosť pri prispôbení sa novej kultúre a s tým aj jeho sociálne a kultúrne pozadie.

Existujú dva spôsoby, ako poskytnúť zdravotnú starostlivosť. Pri prvom spôsobe je to zaradenie do všeobecného verejného systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, a tým sa im umožní poskytovanie rovnakých služieb za rovnakých podmienok ako miestnemu obyvateľstvu. Tento spôsob je typický pre pracujúcich migrantov – samozrejme tých, ktorí majú legálne zamestnanie, alebo podnikanie.

Pri druhom spôsobe sa utečencovi poskytne zdravotná starostlivosť na základe osobitných právnych a inštitucionálnych nástrojov. (Kováts a kol. 2006). Z hľadiska zdravotného poistenia sa na osoby s udeleným azylom prihliada ako na občanov SR. Povinne zdravotne poistené sú osoby, ktoré majú trvalý pobyt na území SR. U osôb, ktoré tento pobyt na našom území nemajú, zdravotné poistenie vzniká dňom udelenia azylu a zaniká jeho odňatím.

Žiadateľom o azyl sa poskytuje len základná zdravotnícka starostlivosť (primárna zdravotnícka starostlivosť – základná ambulantná preventívna a liečebná starostlivosť vrátane sprostredkovania ďalšej odbornej, ambulantnej a ústavnej starostlivosti, lekárskej služby prvej pomoci a rýchlej zdravotníckej pomoci. (Žáková, 2006). Utečenci pri umiestnení do záchytného tábora prechádzajú lekárskou prehliadkou a sú počas prehliadky istý čas v karanténe.

Veľkými prekážkami pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti je jazyková bariéra a nedostatok peňazí. Utečenci v prvých mesiacoch po príchode do krajiny neovládajú štátny jazyk krajiny azylu, a preto sa im ťažko hľadá zdravotná pomoc na ich zdravotné problémy. Väčšinou nemajú prístup ku školeným tlmočníkom a neškolení tlmočníci nevedia o základných termínoch a pojmoch zdravotnej starostlivosti, čím môžu prispieť k nedorozumeniu, nesprávnemu stanoveniu

diagnózy a nevhodnej liečbe. Zdravie utečencov ovplyvňuje aj nedostatok peňazí. Podpora, ktorú utečenci dostávajú počas postupu priznania právneho postavenia, len zriedka postačí na pokrytie nákladov na lekárske služby, alebo lieky.

Posledný faktor, ktorý ovplyvňuje utečencov v prístupe k službám zdravotnej starostlivosti je kultúrne pozadie migrantov. Migranti pochádzajú z rôznych kultúr a ich chápanie chorôb a spôsobov liečby sa môže veľmi líšiť od chápania hostiteľskej spoločnosti. Článok 29 kvalifikačnej smernice požaduje, aby cudzinci s doplnkovou ochranou mali prístup k zdravotnej starostlivosti za rovnakých podmienok oprávnenosti ako občania SR. Táto povinnosť je formálne zavedená v § 27 odsek 3 zákona o azyle. Podľa tohto ustanovenia za cudzinca, ktorému sa poskytnú doplnková ochrana a nie je verejne zdravotne poistený, ministerstvo uhradí zdravotnú starostlivosť poskytnutú na území SR v rozsahu, v akom sa uhrádza na základe verejného zdravotného poistenia (Bargerová a kol. 2011).

Predpokladom k poskytnutiu zdravotnej starostlivosti môže u cudzincov s doplnkovou ochranou :

- doklad o oprávnení na poskytnutie zdravotnej starostlivosti podľa zákona o azyle alebo
- preukaz poistenca (tzv. kartička zdravotného poistenia) podľa zákona o zdravotnom poistení.

Podľa zákona o azyle MV SR na poskytovanie zdravotnej starostlivosti vydá cudzincovi s doplnkovou ochranou, ak zároveň nie je zamestnaným, doklad o oprávnení na poskytnutie zdravotnej starostlivosti. Zákon o azyle je tak základnou normou upravujúcou zdravotnú starostlivosť o cudzincov s doplnkovou ochranou. Osobitným zákonom upravujúcim zdravotné poistenie cudzincov s doplnkovou ochranou, ktorí sú zamestnaní, je zákon o zdravotnom poistení. Bez intervencie sociálneho pracovníka by bolo poskytnutie zdravotnej starostlivosti problematické.

Podľa zákona o zdravotnom poistení sa zdravotná starostlivosť s doplnkovou ochranou hradí z verejného zdravotného poistenia, v prípade, ak sú

zamestnaní a zamestnávateľ za nich odvádza poistné na verejné zdravotné poistenie. Zákon o zdravotnom poistení taxatívne vymedzuje, v ktorých prípadoch môže byť poistencom verejného zdravotného poistenia cudzinec, ktorý nemá udelený trvalý pobyt na území SR, avšak cudzinec s doplnkovou ochranou v tomto zozname nie je uvedený. (Bargerová a kol. , 2011).

3.4.8. Vzdelávanie a zamestnanie cudzincov s doplnkovou ochranou

Škola je pre mladých migrantov, alebo detí prisťahovalcov považovaná za dôležité prostredie napomáhajúcej úspešnej integrácii. Mladý človek v škole nadväzuje priateľské vzťahy, precvičuje si jazyk domácej spoločnosti a učí sa o spoločnosti a štáte, v ktorom žije. Škola je tak popri neformálnych vzťahoch s rovesníkmi ďalším dôležitým prostredím, v ktorom si mladí prisťahovalci osvojujú zručnosti, tak potrebné k úspešnej a plnohodnotnej integrácii. Okrem pozitívnych stránok školského prostredia je však mladý človek s migračným pozadím konfrontovaný v spoločnosti svojich rovesníkov aj s rôznymi negatívnymi skúsenosťami. (Štefančík, Lenč 2012). Znalosť jazyka ovplyvňuje prístup k vzdelávaniu a k následnému uplatneniu. V niektorých krajinách deti utečencov nesmú chodiť do školy, kým sa dostatočne nenaučia jazyk. Toto môže spôsobiť značné oneskorenie školskej dochádzky, najmä v prípade, ak nie sú k dispozícii primerané jazykové kurzy (Kováts a kol. 2006).

Vzdelávanie cudzincov upravujú ustanovenia školského zákona. Deťom cudzincov s povoleným pobytom na území SR, ako aj deťom žiadateľov o udelenie azylu sa poskytuje výchova a vzdelávanie, ubytovanie a stravovanie v školách za tých istých podmienok ako občanom SR. Je dôležité dodať, že do tejto kategórie patria i deti, ktoré sa dostali na územie Slovenska bez sprievodu dospelého.

Nielen vzdelávanie maloletých utečencov, ale aj vzdelávanie dospelých je dôležité najmä v jazykových kurzoch. Jazyk patrí medzi štrukturálne bariéry, s ktorými sa utečenci často stretávajú pri príchode do krajiny azylu. Prístup

k základným jazykovým kurzom je dôležitý z viacerých dôvodov. Keď utečenci nevedia miestny jazyk, tak im to obmedzuje prístup k ich právam a dôležitým službám. Kvalifikačná smernica v článku 26 ako minimálny štandard požaduje, aby členské štáty povolili cudzincom s doplnkovou ochranou aktívne vykonávať činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby podľa pravidiel všeobecne uplatniteľných na povolanie, alebo štátnu službu, a to bezprostredne po udelení postavenia doplnkovej ochrany. Smernica pripúšťa isté prvky ochrany pracovného trhu, keď umožňuje úradu práce prihliadať pri ich zamestnávaní na aktuálnu situáciu na trhu práce. Právna úprava zamestnávania cudzincov s doplnkovou ochranou v SR sa riadi, tak ako u ostatných štátnych príslušníkov tretích krajín, zákonom o službách zamestnanosti. Podľa tohto zákona sa cudzinci môžu zamestnať, avšak pred nástupom do zamestnania musia požiadať príslušný orgán o povolenie na zamestnanie, inak by vykonávali svoju prácu nelegálne. Členské štáty majú tiež podľa kvalifikačnej smernice zaistiť, aby príjemcovia postavenia doplnkovej ochrany mali prístup k činnostiam, ako sú možnosti vzdelávania týkajúce sa zamestnania pre dospelých, odborné školenia a praktické skúsenosti na pracovisku za podmienok, o ktorých majú rozhodnúť členské štáty. Kvalifikačná smernica tak jednoznačne naráža na skutočnosť, že bez dostatočných informácií a osobitnej asistencie sa táto skupina cudzincov môže ocitnúť v bezvýchodiskovej situácii, a jej práva môžu byť ohrozené. Osobnú asistenciu v procese hľadania adekvátneho zamestnania poskytujú sociálni pracovníci mimovládnych organizácií, ktoré implementujú integračné programy. Otázkou však ostáva, či ich personálne kapacity sú schopné zabezpečiť individuálne potreby celej cieľovej skupiny. (Bargerová, Fajnorová, 2011). Za citlivú tému sa považuje aj téma odmeňovania cudzincov s doplnkovou ochranou. Kvalifikačná smernica vyzýva k uplatňovaniu práva platného v členských štátoch na odmeňovanie, prístup k systémom sociálneho zabezpečenia pokiaľ ide o činnosti ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba a iné podmienky zamestnania (Vyzýva k rovnakému prístupu a odstraňovaniu nerovnosti).

Na cudzinca, ktorý má záujem študovať na území SR, sa v závislosti od stupňa vzdelania vzťahuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách .

Podrobné informácie o možnostiach štúdia cudzincov, vrátane možností o získaní štipendií, sú uvedené na stránke Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky Studyin , na stránke neziskovej organizácie Slovenskej akademickej informačnej agentúry (SAIA), na stránke Národného štipendijného programu SR a občianskeho združenia Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC).

Ďalšie informácie ohľadom vzdelávania cudzincov poskytuje priamo stránka Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. (www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/vzdelavanie-cudzincov/).

Bezplatné poradenstvo v oblasti jazykového vzdelávania poskytuje Migračné informačné centrum a zodpovedným vecným gestorom za oblasť vzdelávania je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky .

Poradenské služby v oblasti zamestnávania cudzincom poskytujú najmä mimovládne organizácie, pokiaľ ide o štátne inštitúcie, v zmysle § 42 zákona o službách zamestnanosti úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca, či adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Tieto služby sú však určené primárne občanom SR a osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie, medzi ktorých cudzinci s doplnkovou ochranou nepatria. Cudzinci s doplnkovou ochranou sa na úrad práce môžu obrátiť so žiadosťou o povolenie na zamestnanie až po tom, ako majú nájdené konkrétne pracovné miesto, pričom asistenciu im poskytne buď sprostredkovateľská agentúra alebo MOV. (Bargerová a kol. 2011).

3.4.9. Špecifiká diskriminácie migrantov a migrantiek

Situácia na slovenskom trhu práce, čo sa týka prístupu k zamestnaniu a zamestnávania migrantov a migrantiek, je dlhodobu nepriaznivá. Majú na ňu vplyv najmä predsudky zo strany zamestnávateľov, predstaviteľov verejných inštitúcií a verejnej moci všeobecne, ale aj ich nezodpovedný prístup k identifikácii a riešeniu problémov tejto jasne znevýhodnenej a veľmi často diskriminovanej skupiny.

Migranti sú z hľadiska sociálnej exklúzie mimoriadne rizikovou skupinou. Obzvlášť závažné je ohrozenie niektorých skupín migrantov fenoménom zvaným „nová chudoba“ (t.j. dlhodobu nezamestnaní, osoby permanentne znevýhodňované na trhu práce a osoby, ktoré sa neadaptovali na nové podmienky).

Zároveň je veľa signálov o nedostatočnej implementácii existujúcich verejných politík na podporu zamestnanosti migrantov a migrantiek, ako aj o nevhodnom nastavení legislatívy. V neposlednom rade situáciu komplikuje nedostatok relevantných štatistických a výskumných dát, neexistencia dopadových štúdií opatrení na trhu práce, ale aj ďalších faktorov silne ovplyvňujúcich trh práce (ako napr. hospodárska kríza). Spôsobuje to nedostatok spätnej väzby, potrebnej pre korigovanie systémových nedostatkov. Je preto potrebné pozrieť sa podrobnejšie na formy a charakter diskriminácie, existujúcich verejných politík, opatrení a praktík a z nich vyplývajúcich bariér pre migrantky a migrantov, ktoré im zabraňujú plne a na nediskriminačnej báze participovať na trhu práce v SR. Úmyselné nepriaznivé zaobchádzanie s migrantmi a migrantkami však tiež nie je výnimkou. Na ich exotický vzťah, národnosť či neovládanie slovenského jazyka reagujú zamestnanci/kyne na úradoch (aj zamestnávatelia) často ovplyvnení/é vlastnými predsudkami. Reštriktívne voči migrantom môžu postupovať aj na tichý „pokyn zhora“, ako sa nedávno ukázalo na ministerstve práce a prenesene aj na úradoch práce, a to kladením administratívnych bariér pri vybavovaní povolení či nedodržovaním právnych predpisov a štandardov v jednaní s migrantmi a migrantkami. (Filadelfiová, J. a kol. 2010).

Zamestnávateľa často diskriminujú migrantov a migrantky priamo už pri prijímaní do zamestnania: otvorene povedia, že nezamestnajú cudzinca kvôli zlej skúsenosti, jazykovej bariére, zložitosti právnych predpisov či presvedčeniu, že treba prioritne zamestnávať Slovákov. Migrantom neponúknu prácu jednak na základe xenofóbnych postojov, ale často aj pre alarmujúci nedostatok informácií o platnej legislatíve a pre zdanlivo komplikovaný a byrokratický proces prijímania migranta do zamestnania, ktorému sa radšej vyhnú. Odrádza ich aj dočasná obnoviteľnosť pracovného povolenia migrantov.

Nemalé množstvo migrantov a migrantiek sa podľa empirických zistení stretáva s diskrimináciou v priebehu zamestnania. Do veľkej miery ju umožňuje zákon o pobyte, ktorý vytvára závislosť zamestnanca od zamestnávateľa, a tým nepretržité obavy u migrantov zo straty legálneho statusu a následne aj povolenia na pobyt. Tieto obavy zosilňuje fakt, že na Slovensku neexistuje pre migrantov prechodné obdobie, počas ktorého by si mohli nájsť novú prácu a predĺžiť pobyt. Zamestnávateľ musí o ich prepustení do 3 dní informovať úrady, ktoré migrantov vyhostia. Zamestnávateľ má teda v rukách moc nad migrantmi a je na ňom, ako s ňou naloží, pričom, žiaľ, často koná vo vlastný prospech a na úkor migranta, či migrantky.

Zákon o azyle zase vytvára závislosť migrantov/iek s doplnkovou ochranou od dobrej vôle štátu, od ktorej sa každoročne odvíja predĺženie ich ochrany, a tým aj povolenia pracovať. Subjekty verejnej správy môžu vo fáze zamestnania neoprávnene postihovať migrantov a zaobchádzať s nimi menej priaznivo najrôznejšími spôsobmi. Migračný úrad, inšpektoráty a úrady práce, cudzinecká polícia a ministerstvo školstva majú moc držať niektoré zo skupín migrantov v nejstej a podriadenej situácii: udeľovaním dočasných povolení, ktoré treba mnohonásobne obnovovať, a to neúmerným predlžovaním času vybavovania, nekorektným, či dokonca hostilným správaním a neposkytovaním informácií, prehnaným kontrolovaním a previerkami alebo kladením administratívnych prekážok pri uznávaní kvalifikácií.

Vo všetkých týchto prípadoch ide o inštitucionálnu diskrimináciu. Pozíciu moci môžu inštitúcie využiť aj na zbavovanie sa migrantov a migrantiek formou vyhostenia.

Podobne zamestnávateľa majú migrantov a migrantky v moci. Niektorí prehliadajú zákon o pobyte, presunú zamestnancov k inému zamestnávateľovi bez upovedomenia úradu práce. Migranti stratia povolenie na pobyt, vo väčšine prípadov však zostanú na Slovensku v situácii nelegálnych migrantov, bez akejkoľvek ochrany voči zlému a samozrejme i nerovnému – zaobchádzaniu. Zamestnávateľa (nazývaní v takejto situácii - vykorisťovateľmi) to zneužívajú na zamestnávanie migrantov/iek na čierno, bez pracovnej zmluvy, bez odvodov do zdravotnej a sociálnej poisťovne, bez nároku na odmenu za nadčasy, či na kariérny rast, s rizikom straty práce zo dňa na deň a podobne. Migranti/ky sa voči diskriminácii nebránia najmä zo strachu, že prídu o prácu. Nejde len o závislosť od povolenia pobytu, ale aj o prirodzenú závislosť od finančného príjmu, ktorý živí migrantov, migrantky a ich rodiny. Nemôžu si dovoliť oň prísť.

Nedostatočná jazyková vybavenosť i neznalosť vlastných práv závislosť migrantov výrazne zvyšujú, čo hrá v prospech zamestnávateľov. So zneužívaním v zamestnaneckých vzťahoch sa stretávajú aj utečenci a utečenkyne. Väčšinou sa uchytia na menej kvalifikovaných pozíciách ohodnotených minimálnou mzdou, často z dôvodu nedostatočného alebo nedostatočne preukázateľného vzdelania, prípadne nízkej znalosti slovenského jazyka.

Mimovládne organizácie sa stretli aj s prípadmi zneužívania situácie utečencov, ktorých zamestnávateľa nútili pracovať nadčas, bez nároku na odmenu a bez dodržiavania psychohygienických štandardov. Prišlo aj k zneužívaniu jazykovej bariéry, keď zamestnávateľa ukončili pracovný pomer spôsobom, ktorému migranti neporozumeli a nemohli sa preto brániť. Klienti MVO pracujúci pre veľké firmy (Peugeot, Samsung) nezaznamenávajú žiadny kariérny rast, pretože pre nestále postavenie (napr. doplnkovú ochranu im môžu odňať po každom roku) sa do nich firmám neoplatí investovať.

Podľa celoštátneho prieskumu z roku 2009 zamestnávateľa napriek spomínaným negatívam deklarujú, že majú skôr pozitívne skúsenosti zo zamestnávaním migrantov a migrantiek. Za najčastejšie prekážky pri ich zamestnávaní označili problémy inštitucionálneho charakteru, alebo zle nastavenú legislatívu. Okrem prekážok spomínaných vyššie sú to napr. dlhá doba na vybavenie pracovného povolenia, potreba víz, potvrdenia o zdravotnom stave či potvrdenie o tom, že migrant nespáchal trestný čin. Vzhľadom na možnosť, že pracovné povolenie či rezidenčný status budú udelené na krátku dobu, je naozaj problémom zamestnať migranta/ku na riadnu pracovnú zmluvu. Tu sa zamestnávateľa často nevedomky dostávajú do konfliktu s legislatívou, keď zamestnávajú migrantov s doplnkovou ochranou na dohodu o pracovnej činnosti, pričom im zákon ukladá zamestnať ich len formou pracovnej zmluvy (byrokratická obštrukcia). Opäť sa ukazuje, že verejná správa nedostatočne spolupracuje so zamestnávateľmi a neinformuje ich, resp. toleruje umelé a nesystémové prekážky, ktoré majú až šikanózný charakter. Štátne inštitúcie im namiesto podpory kladú prekážky (často len z alibizmu, z personálnej poddimenzovanosti, alebo z dôvodov korupčného správania úradníkov) namiesto toho, aby robili primerané preventívne opatrenia pred možnou diskrimináciou. Takýto postup možno označiť za inštitucionálnu diskrimináciu. Tento stav jednak nemotivuje zamestnávateľov poskytovať prácu migrantom a migrantkám, ale tiež dáva väčší priestor takým zamestnávateľom, ktorým vyhovuje diskriminačné zaobchádzanie s migrantmi a migrantkami. (Pracovná banka pre migrantov: Prieskum zamestnávateľov, 2009). Tento stav rovnako podporuje rozvoj čierneho trhu práce s ekonomickými migrantami.

Je dôležité spomenúť, že postavenie migrantov a migrantiek v spoločnosti a na trhu práce je porovnateľné s postavením iných skupín, ktoré sú na Slovensku často diskriminované, napr. s tradičnými menšinami, či ženami všeobecne. Rómovia a Rómky podobne ako migranti a migrantky sú na trhu práce znevýhodnení/é nízkou kvalifikáciou a nedostatočnými pracovnými skúsenosťami, jazykovou bariérou i možnými ťažkosťami pri prispôbovaní sa podmienkam trhu práce. Obe skupiny narážajú na kultúrne rozdiely v porovnaní s majoritnou

spoločnosťou, najviac však na predsudky zamestnávateľov a zodpovedných predstaviteľov verejných inštitúcií, ktorým chýbajú vedomosti o nich, ich histórii a kultúre, ako aj vôľa a zručnosti pracovať s ich znevýhodneniami a odstraňovať tak mnohé bariéry.

Pre migrantky sú okrem cudzineckého pôvodu charakteristické aj rodové rozdiely súvisiace s nižšou participáciou a nižším odmeňovaním žien na trhu práce (čo platí na Slovensku aj všeobecne). Mnohé majú skúsenosti s nerovnakým zaobchádzaním, jednak pri hľadaní práce, jednak pri vykonávaní zamestnania, alebo realizácii podnikateľských aktivít. Integrácia migrantiek do ekonomických a sociálnych aktivít si vyžaduje rodovo špecifickú podporu pomáhajúceho inštitucionálneho prostredia zahŕňajúcu aktivity zamerané na motiváciu migrantiek a ich posilnenie (Filadelfiová, J. – Sekulová, M. 2009).

Nič také však na Slovensku nenachádzajú, ako vyplynulo aj z odpovedí relevantných štátnych orgánov na žiadosť o tieto informácie, a to i napriek tomu, že Slovensko má v tomto smere medzinárodné záväzky. Hlavným dôvodom, prečo sa treba zaoberať situáciou migrantov/iek v kontexte (anti)diskriminácie, je teda fakt, že často bývajú viacnásobne diskriminovaní/é v spojení s viacerými ďalšími dôvodmi (etnicita, farba pleti, rasa, náboženstvo, jazyk a pod.). Navyše ide o rôzne formy diskriminácie – priamu i nepriamu, obťažovanie, pokyn či nabádanie na diskrimináciu – ktoré im bránia plne sa uplatniť na trhu práce.

Nepriaznivý sociálno-ekonomický dopad, prejavujúci sa „kumuláciou v nízkokvalifikovaných prácach s nízkou mierou ochrany, v oblasti nevidovanej participácie na trhu práce, v domácnosti, prípadne bez dostatočnej sociálnej ochrany alebo dostatočného prístupu k zdravotnému poisteniu“, sa ešte prehľbuje ekonomickou krízou, ktorá nielenže nie je zohľadnená vo verejných politikách a politikách zamestnanosti smerom k posilneniu zraniteľných skupín, ale naopak bola využitá na zbavovanie sa migrantov a migrantiek.

Diskusia o nediskriminácii migrantov a migrantiek a o ich integrácii na trhu práce je teda úzko previazaná s dlhodobou neriešenou otázkou inklúzie rómskej národnostnej menšiny a žien na trhu práce a predovšetkým s odbúraním

predsudkov verejnosti, ktoré tejto inklúzii bránia. Je potrebné, aby sa princíp rovnosti vo verejných politikách, legislatíve a národných politikách trhu práce konečne preniesol z deklaratórnej roviny do roviny jeho skutočného rešpektovania a efektívnej implementácie. (Filadelfiová, J. – Sekulová, M. 2009).

Práve v tejto oblasti sa pomoc sociálnych pracovníkov vidí ako mimoriadne vítaná. Jednak je na mieste pomôcť proti akejkoľvek forme diskriminácie, ale najmä dať pocítiť diskriminovanému, že na Slovensku existujú zákony a platia pre všetkých rovnako. Sociálni pracovníci dokážu pomôcť i v prípade protizákonného postupu zamestnávateľa, zneužívania pracovnej sily a odkázanosti zo strany zamestnávateľa. Problémom je nesprávne nastavená legislatíva, ktorá svojou rigidnosťou doslova vytvára podmienky pre čierny trh práce s ekonomickými migrantmi.

3.4.10. Migrácia – prístup na pracovný trh

Migračná situácia na území Slovenskej republiky, pokiaľ ide o zloženie migrantov, je najlepšia a najžiadúcejšia, akú si krajina môže želať. Tak to vníma Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM). Slovensko má veľmi malý počet migrantov bez povolenia na pobyt, málo žiadateľov o azyl a typický migrant na území SR štatisticky je občanom Európskej únie.

Fond pre azyl, migráciu a integráciu na roky 2014-2020 bol zriadený **Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 516/2014** zo 16. apríla 2014.

Všeobecný cieľ fondu:

Všeobecným cieľom fondu je prispievať k účinnému riadeniu migračných tokov a k vykonávaniu, posilňovaniu a rozvoju spoločnej politiky v oblasti azylu, doplnkovej ochrany a dočasnej ochrany a spoločnej prístahovaleckej politiky pri plnom rešpektovaní práv a zásad zakotvených v Charte základných práv Európskej únie.

Osobitné ciele:

1. posilniť a rozvíjať všetky aspekty spoločného európskeho azylového systému vrátane jeho vonkajšieho rozmeru;
2. podporovať legálnu migráciu do členských štátov v súlade s ich hospodárskymi a sociálnymi potrebami, napríklad potrebami trhu práce, a zároveň zabezpečovať integritu prístahovateľských systémov členských štátov a podporovať skutočnú integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín;
3. posilňovať spravodlivé a účinné stratégie návratu v členských štátoch, ktoré prispejú k boju proti nelegálnemu prístahovalectvu s dôrazom na udržateľnosť návratu a účinnú readmisiu v krajinách pôvodu a tranzitu;
4. posilňovať solidaritu a rozdelenie zodpovednosti medzi členskými štátmi, najmä so zreteľom na tie členské štáty, ktoré sú najviac postihnuté migračnými a azylovými tokmi, a to aj prostredníctvom praktickej spolupráce.

Všeobecný cieľ a osobitné ciele budú napĺňané prostredníctvom opatrení schválených v Národnom programe pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu na obdobie 2014-2020. Výsledky pri dosahovaní osobitných cieľov fondu sa hodnotia s použitím spoločných ukazovateľov stanovených v Nariadení zriaďujúcom fond, ktoré sú zároveň súčasťou Národného programu. (https://www.minv.sk/o_fonde_amif).

Postupne sa však tento pomer mení a zhruba polovica migrantov pochádza z krajín mimo EÚ, ale sú to ľudia v produktívnom veku a ekonomicky aktívni, prichádzajúci na územie SR za prácou alebo podnikaním. Ekonomický migrant je najžiaducejší, lebo prispieva do systému, odvádza dane, odvádza odvody a je platným členom spoločnosti. Počet klientov Migračného informačného centra narastá, a tak aj záujem o ich služby. Napriek tomu, že počet cudzincov, ktorí tu žijú s nejakým typom povolenia na pobyt narastá, v porovnaní s inými krajinami Európskej únie je to stále relatívne nízky počet, sú to necelé dve percentá populácie. Podľa IOM je preto dôležité, aby to obyvateľstvo vnímalo a bolo pripravené na to, že ak sem cudzinci prídu a budú to ekonomickí migranti, netreba sa ich báť, lebo

„ekonomický migrant nemá žiadnu negatívnu konotáciu, je to človek, ktorý je tu za účelom nejakej ekonomickej činnosti.

3.4.11. Sociálna práca - Začleňovanie cudzincov do spoločnosti - príklad z praxe

Integrácia migrantov, ich začleňovanie do spoločnosti, je aktivita, ktorej sa v súčasnosti venuje občianske združenie Liga za ľudské práva s partnermi Centrom pre výskum etnicity a kultúry, Nadáciou Milana Šimečku a občianskym združením Marginal. Projekt KapaCity – Podpora integrácie cudzincov na lokálnej úrovni je zameraný na podporu integrácie cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín na lokálnej úrovni v štyroch mestách – Bratislave, Trnave, Banskej Bystrici a v Košickom samosprávnom kraji.

Cieľom projektu je široký rozvoj odborných kapacít samospráv tak, aby sa na lokálnej úrovni podporilo začleňovanie cudzincov a podpora samospráv v tom, aby sa služby poskytované cudzincom stali stabilnou súčasťou ich aktivít. Cieľom je to, aby sa tieto mestá stali akoby vlajkovými loďami toho, akým spôsobom sa môže integrácia ľudí prichádzajúcich z cudziny na úrovni obcí diať. Je to veľmi dôležité, lebo ulice či susedstvá sú miesta, kde ľudia žijú, nachádzajú priateľstvá, kde sa začleňujú.

Ako ukazujú viaceré výskumy, na Slovensku je tendencia vnímať prisťahovalcov, kultúrne odlišné skupiny či konkrétnych utečencov a azylantov negatívne. Ide predovšetkým o pretrvávajúce stereotypy, že prisťahovalci berú prácu ľuďom na Slovensku, príp. že prispievajú k rastu kriminality. Komunity migrantov nemajú štatút národnostnej menšiny, a teda ani práva z toho vyplývajúce. Aj keď je ich počet na Slovensku stále dosť nízky, sú často vykresľovaní ako ekonomická, kultúrna aj bezpečnostná hrozba. V súlade s tým sa aj prijímajú viaceré reštriktívne opatrenia vrátane zákonov.

Migranti a migrantky majú dlhodobo slabý prístup k zamestnaniu na slovenskom trhu práce. Otvplyvňujú to najmä predsudky zo strany zamestnávateľov

aj verejných inštitúcií, ale aj ich nezodpovedný prístup k identifikácii a riešeniu problémov tejto znevýhodnenej a veľmi často diskriminovanej skupiny. Existujúce verejné politiky na podporu zamestnanosti migrantov a migrantiek sa implementujú nedostatočne, nevhodne je nastavená aj legislatíva. Situáciu komplikuje nedostatok relevantných štatistických a výskumných dát i neexistencia dopadových štúdií opatrení na trhu práce. Orgány štátnej správy, samosprávy, verejné inštitúcie, zamestnávateľia, poskytovatelia služieb a pod. tieto údaje systematicky nezisťujú. Skutočnosť, že je niekto cudzincom, je zakázaným dôvodom diskriminácie (v zmysle antidiskriminačného zákona). Namiesto toho, aby si migranti/ky mohli dôsledne uplatňovať svoje práva, dochádza často k ich sekundárnej diskriminácii a viktimizácii, v spojení s viacerými ďalšími dôvodmi (etnicita, farba pleti, rasa, náboženstvo, jazyk a pod.). Trpia tak rôznymi formami viacnásobnej diskriminácie – akoby nestačilo, že sú primárne diskriminovaní/é už len preto, že sú cudzinci/ky. V projekte preto mapujeme situáciu v oblasti diskriminácie migrantov a migrantiek na trhu práce, v kontexte existujúcich verejných politík, opatrení a praktík a z toho vyplývajúcich bariér pre migrantky a migrantov. Súčasťou projektu je analýza špecifík diskriminácie migrantov/iek a ich skupín v prístupe k zamestnaniu a počas neho, identifikácia zdrojov dát, zber a vyhodnocovanie dát, porovnanie tejto skupiny s inými skupinami vystavenými riziku diskriminácie a analýza sociálno-ekonomických dopadov. Výsledkom analýzy budú závery a odporúčania, ktoré budú k dispozícii verejnej správe, odbornej a laickej verejnosti ako podklad pre ďalšiu diskusiu a prípravu opatrení na zlepšenie situácie v tejto oblasti. Cieľom tejto aktivity je zmapovať a pomenovať problémy v oblasti diskriminácie migrantov a migrantiek na trhu práce v kontexte existujúcich verejných politík, opatrení a praktík a z toho vyplývajúcich bariér, ktoré v súčasnosti bránia efektívnemu nastavovaniu antidiskriminačných politík, ich monitoringu a evalvácii, a celkovo účinnej realizácii preventívnych opatrení na ochranu pred diskrimináciou tejto znevýhodnenej skupiny.

Projekt prispieva k scitliveniu, informovanosti a lepšiemu porozumeniu problémom a potrebám migrantov a migrantiek zo strany širokej i odbornej verejnosti na Slovensku. Porozumenie a zvnútornenie si potreby a zákonnej povinnosti nediskriminačne zaobchádzať s migrantmi a migrantkami na trhu práce (najmä u verejnej správy) je nevyhnutnou podmienkou pre zmenu súčasnej situácie. Tá signalizuje, že naša krajina nie je dobre pripravená na možný budúci vývin, kedy – podobne ako v ďalších členských krajinách EÚ – bude veľmi pravdepodobne počet migrantov/iek narastať. Trh práce ich bude musieť efektívne absorbovať a priebežne riešiť vynárajúce sa problémy, a nie generovať ďalšie prekážky ako teraz. (www.zapojenie-migrantov-a-migrantiek-na-trhu-prace-v-sr). Podľa demografických prognóz bude Slovensko do roku 2060 patriť medzi najstaršie krajiny v Európe (Bleha, Šprocha, Vaňo 2013). S problémom starnúcej populácie sa často v Európe otvára otázka imigrácie ako jedného z riešení tejto výzvy.

3.4.12. Pracovná migrácia smerom na Slovensku

Slovensko dnes patrí medzi krajiny s najnižšou mierou imigrácie v Európe. Podiel zamestnaných cudzincov pôvodom z krajín EÚ a EHP ako tretích krajín na celkovej zamestnanej populácii sa pohybuje približne na úrovni 1%, čo je niekoľko násobne menej ako napríklad v susednom Česku. Zaujímavé, ale je, že celkový počet cudzincov (registrovaných alebo udelených pobytov) ako aj zamestnaných cudzincov postupne narastá, a rástol aj počas obdobia krízy a rastúcej nezamestnanosti. V júni 2013 počet cudzincov z tretích krajín s povolením na pobyt a registrovaných občanov Únie presiahol 68 tisíc.

Väčšina migrantov, ktorí na Slovensku pracujú, pochádzajú z krajín Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (EÚ a EHP), a to najmä zo susedných krajín (Česko, Poľsko, Maďarsko, ale aj Rumunsko). Z tretích krajín sú najviac zastúpené Ukrajina, Srbsko a Rusko. Pomerne výrazne za posledné roky narástol počet migrantov z Francúzska či Kórejskej republiky, ktorý sa dá vysvetliť prílevom zahraničných investícií z týchto krajín. Migranti na Slovensku sú kvalifikovaní a

vzdelaní, čo sa vo verejnej diskusii málokedy spomína. Takmer polovica migrantov z tretích krajín a takmer tretina migrantov z EÚ a EHP dosiahlo vysokoškolské vzdelanie. Ľudí bez vzdelania k nám prichádza veľmi málo. Z pohľadu snáh rozvinutých krajín získavať najmä kvalifikovanú pracovnú silu je toto dobrá správa.

Dá sa predpokladať, že potreba aj nižšie kvalifikovanej migrácie bude v strednodobom a dlhodobom horizonte narastať (CEDEFOP 2012). Toto je už dnes stav v viacerých krajinách EÚ, kde populácia starne rýchlejšie ako na Slovensku (napr. Taliansko, Španielsko, Rakúsko, Nemecko), a to vytvára tlak na nárast zamestnanosti v oblasti starostlivosti o starých a služieb v domácnosti. Otázka je, či vysokokvalifikovaní migranti dokážu nachádzať uplatnenie na pracovných pozíciách, ktoré zodpovedajú ich kvalifikácii či skúsenostiam. Toto je základným predpokladom toho, aby pracovná migrácia prinášala čo najväčšie benefity pre prijímajúce krajiny, ako aj migrantov samotných. Všeobecne platí, že migranti čelia mnohým bariéram v hostovských krajinách, ktoré im bránia s nájdením vhodného pracovného miesta a deje sa tzv. „downskilling“.

Podľa dostupných agregátnych údajov sa javí, že s integráciou na trh práce majú na Slovensku skôr problém migranti z krajín EÚ, z ktorých takmer 17% pracuje na nízko-kvalifikovaných pozíciách, ktoré zväčša nevyžadujú stredoškolské vzdelanie. Väčšina migrantov, či už pôvodom z krajín EÚ alebo z tretích krajín, avšak pracuje na pozíciách, ktoré sú považované za vysokokvalifikované.

3.4.13. Sociálna práca s utečencami realizovaná štátom v azylovom konaní

Azylové konanie začína vyhlásením cudzinca na príslušnom policajnom útvare o tom, že žiada o udelenie azylu v SR. Počas azylovej procedúry MÚ posudzuje dôvody ako aj posudzuje pravdivosť informácií, pre ktoré osoba žiada o udelenie azylu v SR. SR má tri azylové zariadenia, kde sú spravidla umiestňovaní žiadatelia o azyl po tom, ako podajú žiadosť o azyl SR:

- **Záchytný tábor Humenné** – po podaní vyhlásenia so žiadosťou o azyl v SR je osoba umiestnená do záchytného tábora. V tomto zariadení prebiehajú prvotné administratívne úkony, zdravotné vyšetrenia, začína proces posudzovania žiadosti o azyl. Po ukončení potrebných úkonov je žiadateľ presunutý do pobytového tábora. Pobyt v záchytnom tábore zvyčajne nepresahuje viac ako 30 dní.
- **Pobytový tábor Rohovce** – azylové zariadenie v Rohovciach je určené najmä pre žiadateľov o azyl mužov jednotlivcov.
- **Pobytový tábor Opatovská Nová Ves** – azylové zariadenie určené predovšetkým pre zraniteľné skupiny žiadateľov o azyl, ako sú napríklad, rodiny, ženy, osoby s vážnejšími zdravotnými ťažkosťami, staršie osoby a pod.

Azyl sa udeľuje, ak má osoba v krajine pôvodu opodstatnené obavy z prenasledovania z rasových, národnostných alebo náboženských dôvodov, z dôvodov zastávania určitých politických názorov alebo príslušnosti k určitej sociálnej skupine a vzhľadom na tieto obavy sa nemôže alebo nechce vrátiť do tohto štátu, alebo je v krajine pôvodu prenasledovaná za uplatňovanie politických práv a slobôd. To znamená, že azyl je udeľovaný najmä z dôvodu individuálneho nebezpečenstva. Udelením azylu osoba získava trvalý pobyt na území SR. Osoba s udeleným azylom má na území SR trvalý pobyt. Tejto osobe sa vydáva doklad o pobyte, v ktorom je uvedený názov „azylant“ s platnosťou na 10 rokov.

Doplňková ochrana

Doplňková ochrana sa poskytuje na dobu určitú, t.j. po dobu kým hrozba alebo vážne nebezpečenstvo v krajine pôvodu naďalej pretrváva (všeobecné nebezpečenstvo a pod.). Doplnková ochrana sa poskytuje na 1 rok s možnosťou predĺženia na ďalšie dva roky. Osobe je v SR udelený prechodný pobyt. Osoba, ktorej bola poskytnutá doplnková ochrana, má na území SR prechodný pobyt. Tejto osobe sa vydáva doklad o pobyte, kde je uvedený názov „doplňková ochrana“. Platnosť tohto dokladu o pobyte je jeden rok. Po uplynutí platnosti dokladu o pobyte policajný útvar vydá osobe, ktorej bola poskytnutá doplnková ochrana, nový doklad o pobyte

s platnosťou na dva roky. (<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/azyl-doplňkova-ochrana/>).

Cieľom sociálnej práce s cudzincami, utečencami, azylantmi je okrem zlepšenia ich života najmä zabránenie sociálnej izolácie. Predovšetkým je nutné pomôcť im prekonať emocionálne a psychické traumy, ktoré ich viedli k opusteniu domova a ktoré sú prítomné minimálne v začiatkoch života v cudzine, pomôcť im zmobilizovať vlastné vnútorné zdroje a schopnosť poradiť si s problémami, aby sa dokázali vyrovnávať so životom v novom sociálnom prostredí, uľahčiť im prispôbenie a integráciu v cudzej krajine, odstraňovať štrukturálne prekážky, ktoré by ich udržiavali v sociálnej izolácii a bránili im rozvinúť sa v hostiteľskej krajine. Vzťah sociálneho pracovníka a sociálneho klienta opisovanej skupiny musí byť postavený na vzájomnej rovnosti rešpekte a spolupráci. Každý klient je individualitou. Má svoju vlastnú históriu, svoje vlastné skúsenosti a vlastné okolnosti situácie, v ktorej sa ocitol. (Kováts, A. a kol. 2006). Potenciál sociálnej práce v problematike utečencov je veľký – priestor sa vytvára v štátnych a mimovládnych organizáciách.

Sociálni pracovníci ministerstva vnútra pracujú v azylových strediskách a sú v každodennom kontakte s ľuďmi, ktorí tu žijú. Môžu byť v užšom kontakte so svojimi klientmi, pri získavaní dôvery klientov však môže byť pre nich nevýhodou fakt, že sú zamestnancami inštitúcie, ktorá rozhoduje o vybavení žiadosti o azyl. Sú povinní zaisťovať poskytovanie základných služieb, ktoré vyplývajú zo zákona. Niekedy je pre nich obtiažne riešiť neštandardné situácie a môžu byť plne vyťažení byrokratickými úkonmi.

Sociálni pracovníci nevládných organizácií síce nedisponujú právomocami štátnych zamestnancov, vo väčšej miere však môžu využiť svoju zvýšenú flexibilitu a otvorenosť.

Štátne i neštátne subjekty sú si vedomé toho, že spolupráca je nutná. Na rozdiel od štátnych sociálnych pracovníkov pôsobiacich v utečeneckých strediskách, pracovníci nevládných organizácií poskytujú svoje služby tiež žiadateľom o azyl

a azyľantom žijúcim v súkromí. Sociálni pracovníci majú príležitosť nielen pomáhať pri postupe integrácie, ale aj tento proces vytvárať. Pri svojich stykoch so svojimi klientmi utečencami a s inštitucionálnymi rámcami, v rámci ktorých musia pracovať, môžu podporovať a realizovať zásahy zamerané na napomáhanie lepšieho porozumenia a komunikácie s hostiteľskou spoločnosťou, čo je podmienkou prípadného prijatia na oboch stranách. Kultúrne kompetentný, kreatívny a znalý sociálny pracovník dokáže robiť účinné zásahy v prospech utečencov, ktorí čelia každodenným problémom pri prebudovaní svojho života, a to od okamihu príjmu, ale i počas utečencovho života v krajine azyľu. (Czinkotai, R. 2006).

Cieľom sociálnej práce je riešenie aktuálnej sociálnej situácie klientov a prevencia konfliktných situácií. Sociálne služby zahrňujú psychosociálne a právne poradenstvo, administratívnu a technickú pomoc, sprostredkovanie materiálnej pomoci a lekárskej starostlivosti a ponuku využitia voľného času. (Fabian, A. 2007). Významným podielom sa sociálni pracovníci zúčastňujú najmä na integrácii utečencov do novej spoločnosti, čo predstavuje do značnej miery špecifický typ činnosti pomáhajúcej profesie.

Koncepcia štátnej bytovej politiky do roku 2020 je rámcový dokument, ktorý formuluje ciele a priority štátu pre oblasť bývania, definuje nástroje na ich dosiahnutie, a zároveň charakterizuje úlohy jednotlivých aktérov, ktorí sa na rozvoji bývania podieľajú. V podmienkach SR je zodpovednosť za obstaranie vlastného bývania prenesená na občana. Základným poslaním štátu je vytvárať stabilné trhové prostredie umožňujúce bývať domácnostiam podľa ich príjmovej situácie. Z hľadiska podpory štátu patria cudzinci a migranti medzi znevýhodnené skupiny na trhu s bývaním a sú možnými žiadateľmi o pridelenie nájomného bytu určeného na sociálne bývanie, ktoré poskytujú obce a mestá podľa zákona č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení zákona č. 276/2015 Z. z. umožňuje za zákonom definovaných podmienok získať štátnym príslušníkom tretích krajín zvýhodnený úver na obstaranie bytu. Zodpovedným vecným gestorom za oblasť bývania je Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky .

3.4.14. Vývoj mimovládneho sektora, aktívneho v oblasti azylu a migrácie

Mimovládny sektor, aktívny v oblasti azylu a migrácie, prešiel od vzniku samostatnej SR viacerými zmenami. V priebehu 90. rokov sa začal konštituovať a zbierať skúsenosti paralelne s prudko rastúcim počtom žiadateľov o azyl, ktorí prichádzali na Slovensko. Do roku 2005 boli v oblasti poskytovania pomoci žiadateľom o azyl a azylantom aktívne najmä tieto organizácie : Slovenský helsinský výbor, Človek v ohrození, Bjornsonova spoločnosť, Slovenská humanitná rada a Spoločnosť ľudí dobrej vôle. Tieto organizácie mali do určitej miery rozdelené regionálne pokrytie krajiny. Slovenský helsinský výbor vznikol v roku 1990, ukončil v roku 2005 činnosť. Na jeho miesto nastúpila Liga za ľudské práva.

Slovenská humanitná rada pôsobí ako mimovládne, nepolitické a nezávislé spoločenstvo dobrovoľníckych neziskových organizácií, je národným dobrovoľníckym centrom humanitných a charitatívnych organizácií, občianskych združení a nadácií pôsobiacich v sociálnej oblasti. SHR je národné dobrovoľnícke centrum, ktoré združuje 175 humanitných a charitatívnych organizácií, občianskych združení a nadácií pôsobiacich v sociálnej oblasti v širokom priereze na území celej SR. Poskytuje im priamu finančnú pomoc na činnosť a na humanitné projekty. Od roku 1999 pôsobí SHR ako implementačný partner UNHCR v projekte materiálnej pomoci a sociálneho poradenstva pre žiadateľov o azyl v utečeneckých táboroch. SHR uskutočnila viaceré projekty, zamerané na azylovú problematiku, ako sú napr. monitoring a akútna pomoc pred vstupom do azylovej procedúry, podpora integrácie azylantov, sociálna pomoc pre maloletých bez sprievodcu, psychologické a právne poradenstvo. Ide o organizácie, ktoré poskytujú pomoc, služby, starostlivosť, poradenskú činnosť a organizujú rôznorodé aktivity v prospech sociálne znevýhodnených a hendikepovaných ľudí. Vykonáva riadiace, metodické, koordinačné a informačné služby pre dobrovoľnícke organizácie, ktoré združuje.

Liga za ľudské práva je mimovládna nezisková organizácia fungujúca ako občianske združenie. Od roku 2005 poskytuje bezplatnú právnu pomoc žiadateľom o azyl a azylantom na území SR. Hlavným cieľom je poskytovanie komplexnej právnej pomoci žiadateľom o azyl, azylantom a osobám, ktorým bola v súvislosti s azylovým konaním poskytnutá určitá forma ochrany, a tým aj zlepšovanie kvality azylovej procedúry v SR. Liga realizuje projekt monitoringu vstupu na územie SR a do azylového konania. Cieľom projektu je analýza získaných informácií a ich využitie pri presadzovaní zlepšovania postupu na hraniciach, letisku a zaisťovaní cudzincov. Cieľom týchto aktivít je zabezpečiť právo osôb, ktoré požiadajú o azyl, vstúpiť na územie SR a začať konanie o udelenie azylu, ako aj poskytovanie podpory príslušníkom ÚHCP a ďalším zúčastneným osobám.

Slovenská utečenecká rada je nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby. Bola založená v decembri 2005 a zameriava sa na azylovú problematiku a integráciu azylantov. Cieľové skupiny sú azylanti, žiadatelia o azyl a cudzinci, ktorým sa poskytla doplnková ochrana.

Človek v ohrození je občianske združenie, ktoré sa zameriava primárne na rozvojovú a humanitárnu pomoc v zahraničí. Od roku 2005 vyvíja aktivity aj na pomoc utečencom na Slovensku. Uskutočnilo projekty venované jazykovej odbornej príprave azylantov, ich integráciu na trhu práce, sociálnej asistencii a poradenstvu. Združenie poskytovalo aj finančnú a materiálnu pomoc, zabezpečovalo výučbu slovenského jazyka a voľnočasové aktivity žiadateľov o azyl.

Ekumenická rada cirkvi v SR je spoločenstvo cirkví, ktoré vyznávajú Ježiša Krista ako spasiteľa a hlavu cirkvi. Realizovala projekty, zamerané na integráciu azylantov do spoločnosti. Poskytovala sociálne služby v pobytovom tábore Gabčíkovo a taktiež aj azylantom v azylovom stredisku vo Zvolene.

Spoločnosť ľudí dobrej vôle sa od 90. rokov venuje žiadateľom o azyl a azylantom. Sídlo organizácie sú Košice, ale má celoslovenskú pôsobnosť. Dlhodobo zabezpečuje sociálne a psychologické poradenstvo, zastupovanie

utečencov v úradných konaniach , individuálnu pomoc jednotlivcom a rodinám pri získavaní ubytovania a zamestnania. Ďalej poskytuje usídľovacie granty a granty na bývanie, organizuje rekvalifikačné kurzy, spoločenské podujatia.

Asociácia azylantov je občianske združenie založené v roku 2006. Členmi Asociácie sú azylanti a bývalí azylanti, v súčasnosti sú štátnymi občanmi SR rôznej národnosti, ktorí žijú na území SR. Hlavným cieľom je podporovať aktívnu účasť azylantov na verejnom živote a na riešení rôznych problémov, s ktorými sa azylanti stretávajú pri integrácii na území SR. (Kočišová, A. a kol. 2009)

Marginal OZ. – vzniklo v roku 2009 pod názvom Marginal – lokálne partnerstvo sociálnej inklúzie Bratislava z iniciatívy Fondu sociálneho rozvoja a odborníkov pracujúcich v oblasti pomoci občanov, rodín a komunít ohrozených sociálnou exklúziou. Koncom roka 2012 prešlo OZ zmenou stanov a zmenilo svoj názov na Marginal. Základným cieľom združenia je ochrana, rešpektovanie a podpora ľudských práv, základných slobôd a záujmov predovšetkým tých osôb, ktoré majú obmedzený prístup ku sociálnym, ekonomickým a kultúrnym zdrojom bežne dostupným väčšine občanov.

Poslaním je predchádzanie sociálneho vylúčenia, aktivity na zlepšenie sociálnej inklúzie znevýhodnených skupín obyvateľstva, zvyšovanie možností uplatnenia marginalizovaných skupín obyvateľstva na trhu práce, rozvoj vzdelanostnej úrovne a rozvíjanie životných zručností znevýhodnených skupín obyvateľstva s cieľom prispieť k ich aktívnej participácii na dianí v spoločnosti a k plnohodnotnej integrácii do spoločnosti. V súčasnej dobe medzi hlavné cieľové skupiny, na ktoré sa OZ Marginal zameriava sú migranti, najmä skupina utečencov.

4. kapitola - Pomenovanie a výpočet spoločenského a ekonomického dopadu pracovnej migrácie z tretích krajín pre SR

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

Vzhľadom na vysokú stupeň globalizácie a otvorenosti slovenskej ekonomiky je nemožné pracovnú migráciu z tretích krajín úplne zastaviť. Slovensko je momentálne na križovatke, na ktorej musí prijať politické, ekonomické, ale najmä odborné rozhodnutia ovplyvňujúce budúce smerovanie celého národného hospodárstva a kultúrneho rozvoja. Bolo by veľmi odvážne plánovať strategické rozhodnutia vychádzajúc výlučne z ekonomických aspektov. Kultúrnou samovraždou Slovenska by bolo prehliadanie vplyvu kultúrneho dedičstva, ktoré so sebou pracujúci migranti prinášajú.

Pre úvod do tejto kapitoly preto autorka zvolila práve spoločenské a duchovné hodnoty, ktoré si chce Slovensko zachovať pre budúce generácie.

4.1. Kultúrne, duchovné a morálne hodnoty SR ako základ slovenskej štátnosti

Kultúrne hodnoty a Ústava SR

Ústava SR, ako základný zákon Slovenska, obsahuje vo svojej preambule základné hodnoty, ktoré si občania SR ctia a na ktorých stavajú svoju budúcnosť a suverenitu.

„My, národ slovenský, pamätajúc na politické a kultúrne dedičstvo svojich predkov a na stáročné skúsenosti zo zápasov o národné bytie a vlastnú štátnosť, v zmysle cyrilo-metodského duchovného dedičstva a historického odkazu Veľkej Moravy, vychádzajúc z prirodzeného práva národov na sebaurčenie, spoločne s príslušníkmi národnostných menšín a etnických skupín žijúcich na území Slovenskej republiky, v záujme trvalej mierovej spolupráce s ostatnými demokratickými štátmi, usilujúc sa o uplatňovanie demokratickej formy vlády, záruk slobodného života, rozvoja duchovnej kultúry a hospodárskej prosperity, teda my, občania Slovenskej republiky, u z n á š a m e sa prostredníctvom svojich zástupcov na tejto ú s t a v e...“

Prečo by sa táto odborná štúdia mala zaoberať kultúrnymi a spoločenskými hodnotami, na ktorých stojí nielen naša štátnosť, ale najmä národná identita? Cieľom autorky nie je len pomenovať strohé ekonomické resp. hospodárske dopady pracovnej migrácie z tretích krajín, ale prepojiť ich s inými – vyššími hodnotami, ako je kultúrna a hodnotová

orientácia Slovenska pro futuro. Jedná sa o prepojené nádoby, v ktorých sa nachádza esencia budúcnosti Slovenska. Ak jedna z nádob praskne, či rozbije sa, spôsobí neodkladne stratu tejto esencie aj v tej druhej. Nech všetci ekonómovia a národohospodári odpustia, no budúcnosť celej krajiny nie je závislá len od ekonomických ukazovateľov, hoci ich vplyv je zásadný a neodmysliteľný.

Historické dedičstvo ako základ slovenskej štátnosti

Zdá sa, akoby Ústava SR vychádzala z dávnej a nie celkom jasnej, ba až bánej histórie Slovanov, predkov Slovákov. Mytologicky môže pôsobiť preambula Ústavy len na ľudí, ktorí nepoznajú dôkladne históriu Slovákov. Nie je na mieste spracovať siahodlhý odborný text o historickom vývoji Veľkej Moravy a odkaze sv. Cyrila a Metoda. Avšak bez krátkeho a stručného sumáru historicky overených a potvrdených faktov sa začiatok kapitoly o kultúrnej a duchovnej orientácie Slovákov nezaobíde.

Historická pamäť Slovákov začína krátko pred obdobím Veľkej Moravy ako štátneho útvaru Slovanov. Historickou realitou je, že Slovania nemali svoje písmo a zákony platili v nepísanej forme. Písmo, ktoré sa na Veľkej Morave používalo bolo latinské písmo. Svätopluk je považovaný za panovníka²⁴⁶ Veľkej Moravy, ktorý dokázal rozšíriť územie Veľkej Moravy do dovedy a ani potom nevídaných rozmerov i na európske pomery, a ktorý bol rovnocenným súperom najväčších európskych panovníkov svojej doby. Slováci, ako priami potomkovia Slovanov a územie Slovenska ako prapôvodné územie Nitrianskeho kniežatstva a časti Veľkej Moravy, sú suverénnym a teritoriálne zvrchovaným národom s právom na svoj jazyk, kultúru a územie. Svätí Cyril a Metod – vzdelanci a svätí muži z Byzancie – priniesli Slovanom nielen písmo, ale ovplyvnili i charakter jazyka Veľkomoravských Slovanov. Slovania na území Veľkej Moravy používali neskorú formu praslovančiny so západným dialektom. Solúnski bratia používali rovnaký jazyk ale s južným dialektom. Vytvorením písma, ktoré rešpektovalo

²⁴⁶ „Kolektiv autorů sbírky pramenů Magnae Moraviae Fontes Historici I v poznámkách píše: „Na rozdíl od Fuldských letopisů, jejichž označení např. Svatopluka jako "dux" je projevem jejich tendenčnosti, užívá Regino z Prümü adekvátního označení "rex", které odpovídá také oslovení římské kurie r. 885, "rex Sclavorum". Svatoplukovi se "divina gratia" (boží milostí) už roku 880 dostalo papežské patronance a roku 885 byl kurii s potvrzením této patronance a protekce "nulla terrarum obsistente intercapedine" králem označován současně se zdůrazněním, že v rukou božích "sunt omnia iura regnorum" (jsou všechna práva králů).“ Králem nazývá Svatopluka také saský kronikář Widukind, bavorský letopisec Jan Aventinus, Kosmas, Dalimil, Přibík Pulkava z Radenína a řada dalších“. <http://www.morava.maweb.eu/index.php?cesta=titulovani>

charakter slovanského jazyka a vytvorením prvých písaných zákonníkov vznikla starosloviencina. Teda jazyk praslovanský, ktorý vznikol zmiešaním západného a južného dialektu. Tento jazyk bol použitý nielen v tvorbe právnych noriem Veľkej Moravy, ale i v preklade Svätého písma. Bol to jazyk vzdelancov Veľkej Moravy, jazyk práva, jazyk štátoprávneho usporiadania krajiny a jazyk, ktorý títo vzdelanci neskôr exportovali aj do iných regiónov najmä na Balkán. Je zrejmé, že Veľká Morava bola nielen plnohodnotným členom kresťanského sveta uznaného Rímskou kúriou, ale i vlastnými nepriateľmi, s ktorými viedla spory o územie a sféry vplyvu. Veľká Morava bola rovnako prvým štátnym útvarom, ktorý presadil kresťanskú kultúru do politiky, svetonázoru a spoločenského zriadenia medzi Slovanmi. Zo všetkých hodnôt uvedených vyššie a z mnohých iných, ktoré nie sú spomínané v tomto texte, čerpá Slovensko až do dnes svoje kultúrne a spoločenské hodnoty. Tieto hodnoty sú a budú základnými hodnotami do vtedy, kým sa Slováci sami od nich neodklonia, kým na ne nezabudnú a neprestanú si ich vážiť, ako svoje vlastné a jedinečné kultúrne dedičstvo.

Kresťanské hodnoty ako duchovné dedičstvo

Sám svätý otec Ján Pavol II. vnímal odkaz sv. Cyrila a sv. Metoda ako mimoriadne dôležitý pre budúci vývoj celej Európy. A hoci jeho posolstvo pochádza už z 80-tych rokov, je zaujímavé, ako je dnes aj pre súčasnú generáciu Európanov aktuálne a nadčasové. Skrz cyrilo-metodskú tradíciu vnímal znovuobjavenie duchovného a kultúrneho dedičstva kresťanského Východu a kresťanstva slovanských národov. Práve toto kresťanstvo považoval za prostriedok obnovy identity národov Európy. „Prostredníctvom kresťanstva ľudového, schopného duchovne niesť a živiť celý národ, kresťanstvo, v ktorom je celý národ *theophóros*, nositeľ Boha a viery, stvárnenej skúsenosťou utrpenia a vernosti a povedomím, ktoré sa na sekularizovanom, ateisticko-humanistickom Západe už vytratilo, že každý národ má svoje osobitné poslanie stelesňovať osobitný aspekt zjaveného Slova a každá kultúra je mnohorakým vyjadrením náboženskej myšlienky, ktorá *predstavuje centrum a iba ako taká ponúka fundament pre dialóg kultúr a obnovu esenciálneho spoločenstva národov*“²⁴⁷. Podľa

²⁴⁷ Prejav Jána Pavla II. adresovaný účastníkom medzinárodného sympózia *Ivanov e la cultura del suo tempo*. 28/5/1983.

Emílie Hrabovec (2017) sa však pápežova nádej, že kresťanstvo prispeje k zjednoteniu kresťanskej postkomunistickej Európy na spoločnom kresťanskom základe nesplnila a priniesla mu trpké sklamanie. „Jedným z nich bolo poznanie, že vládnuce politické a intelektuálne elity nevnímali udalosti po roku 1989 pápežovými očami ako víťazstvo hodnôt ducha, ale ako mocensko-politické a ideologické víťazstvo Západu nad Východom, liberálneho kapitalizmu nad komunizmom. Vákuum, ktoré sa vytvorilo po páde komunistického systému, sa tak nenaplnilo oživenými kresťanskými obsahmi, ale prinieslo tvrdý sekularizačný nápor a import bezbrehého liberalizmu“.²⁴⁸ „Svätý otec trval na tom, že zápas o stvárnenie Európy sa neodohráva medzi marxizmom a kapitalizmom, ale medzi týmito v podstate rovnako materialistickými systémami na jednej strane a katolíckou sociálnou náukou na strane druhej“. Práve katolícka sociálna náuka je aspektom, ktorý u Slovákov i napriek rastu konzumu a honbou za materiálnymi hodnotami zotrval a prejavuje sa neustále. Viac ako ¾ obyvateľov Slovenska sa hlási ku kresťanstvu a jeho hodnotám²⁴⁹. Na druhej strane západná, severná a južná Európa sa v rámci modernizmu a postmodernizmu silne sekularizovali a došlo tu k viditeľnému odklonu od kresťanstva (a náboženstva ako takého).²⁵⁰

Ak sa viac ako ¾ obyvateľstva akejkoľvek krajiny hlási ku kresťanským hodnotám, nie je možné v takejto krajine aplikovať rovnaké strategické migračné scenáre, ako v silne sekularizovaných krajinách. Kresťanské štáty si musia hľadať vlastný model migračnej politiky a to so zreteľom na zachovanie humanizmu takejto politiky a solidarity. Je preto možné očakávať, že reálny duchovný základ Slovákov a celej strednej a východnej Európy sa dostáva v súčasnosti do konfliktu s cudzorodými kultúrnymi vplyvmi prostredníctvom importu kultúrnych a morálnych hodnôt iných náboženstiev a národov. Iba serióznym odborným posúdením miery týchto vplyvov a ich dopadov je možné navrhovať politické stratégie.

Dostupné na http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/speeches/1983/may/documents/hf_jpii_spe_19830528_ivanov-cultura_it.html;

In: HRABOVEC, E., Kríza Európy očami Jána Pavla II a očami Benedikta XVI., Ústav dejín kresťanstva Bratislava. 2017, s.14, ISBN: 978-80-8179-091-1

²⁴⁸ HRABOVEC, E., Kríza Európy očami Jána Pavla II a očami Benedikta XVI., Ústav dejín kresťanstva Bratislava. 2017, s.16 -17, ISBN: 978-80-8179-091-1

²⁴⁹ [www.culture.gov.sk > extdoc > veriaci](http://www.culture.gov.sk/extdoc/veriaci)

²⁵⁰ <https://zurnal.pravda.sk/esej/clanok/504461-sirenje-krestanstva-v-sucasnom-svete/>

A ešte jeden pohľad Jána Pavla II. „Ján Pavol II. s obavou sledoval aj systematické nahľadávanie identity európskych národov, osobitne východoeurópskych, ktoré podliehali ekonomickému a kultúrnemu kolonializmu silnejších a vnútornému rozkladu, ktorý prináša strata kresťanskej viery a s ňou i najpodstatnejšieho piliera národnej identity a kultúry.“²⁵¹

Veľmi tvrdý postoj proti migračným vplyvom zaujal pápež Benedikt XVI., ktorý zdôraznil, že „žiadna vláda, ani tá najotvorenejšia, nemôže prijať nedefinované všetkých migrantov“, ale „vzhľadom na sociálny mier našich európskych spoločností“ v prvom rade tých, ktorí sú „najbližší našej kultúre“, a teda integrovateľní bez toho, aby rozbili našu kresťanskú kultúru²⁵². Je dôležité zdôrazniť slovo kresťanskú kultúru, ktorým svätý otec poukazuje na hodnoty, ktoré spoločnosť zdieľa. Rovnako je dôležité dodať, že ani jeden z pápežov tohto a minulého storočia nezaujal postoj, ktorým by mali vyspelé štáty odoprieť pomoc ľuďom, ktorí sú vo svojich domovských štátoch vykorisťovaní, nespravodlivo stíhaní alebo trpia vojnovými konfliktami. Práve naopak, Rímska kúria veľmi aktívne pôsobí na poli diplomacie s cieľom zvýšiť záujem bohatých o chudobných, trpiacich a hladujúcich. Kritický pohľad svätého otca Benedikta XVI. je nutné vnímať ako zápas potreby globálneho obchodu a materializmu s hodnotami, na ktorých stojí európska kultúra.

Pápež František sa 25. decembra 2019 modlil za obmäkčenie „tvrdých a sebeckých srdc“ ľudí, aby pomohli na svete skončiť s nespravodlivosťou a vyzval na pomoc migrantom. V tradičnom vianočnom posolstve Urbi et Orbi (Mestu a svetu) z balkóna Chrámu svätého Petra zároveň spomenul ľahostajnosť, ktorej musia čeliť ľudia utekajúci pred ťažkosťami v snahe nájsť lepší život. Do zdanlivého konfliktu sa tak dostáva varovanie cirkevných autorít pred nekontrolovanou migráciou a výzvy rovnakých cirkevných autorít na pomoc migrantom. Uvedený konflikt je však skutočne len zdanlivý. Je potrebné pomôcť ľuďom v krajinách, kde sa cítia byť doma. Pomoc nemá byť len ekonomická, ale najmä nehmotná a duchovná. Je nutné prestať financovať a inak podporovať vojnové konflikty, etnické, národnostné a náboženské spory a klásť dôraz na mier na celom svete. Práve bohatý svet je často spúšťačom vojen

²⁵¹ HRABOVEC, E., Kríza Európy očami Jána Pavla II a očami Benedikta XVI., Ústav dejín kresťanstva Bratislava. 2017, s.20, ISBN: 978-80-8179-091-1

²⁵² HRABOVEC, E., Kríza Európy očami Jána Pavla II a očami Benedikta XVI., Ústav dejín kresťanstva Bratislava. 2017, s.33, ISBN: 978-80-8179-091-1

a konfliktov, čo spôsobuje, že krajiny sa prepádajú do hlbšej a hlbšej chudoby. Bohaté štáty kolonizujú chudobné krajiny a bohaté firmy zamestnávajú v neľudských podmienkach týchto chudobných štátov deti. Iba zmenou postoja bohatých môže dôjsť k napraveniu nespravodlivosti vo svete a tak i zastaveniu migračného tlaku na Európu. Avšak cirkevné authority vyzývajú na pomoc migrantom, ktorí sú už na ceste do Európy, alebo ktorí sa do Európy už dostali, aby s nimi bolo zaobchádzané ako s ľudskými bytosťami a aby im bola poskytnutá pomoc s cieľom ich integrácie, aby dokázali prijať európske kultúrne hodnoty a tak sami prispievať k rozvoju hostiteľskej krajiny. A to nie je možné, ak sa štáty postihnuté migračnými tlakmi nespamätajú a neskončujú s vojnami a útlakom v krajinách pôvodu migrantov. Rovnako však Katolícka cirkev upozorňuje na starnutie populácie v Európe v dôsledku nahradenia rodičovstva konzumom, karierizmom a pohodlím.

Prečo autorka zašla pri spracúvaní témy pracovnej migrácie z tretích krajín až tak ďaleko, že vo svojej práci používa citácie pápežov? Pretože práve varovania Jána Pavla II. z 80-tych a 90-tych rokov sa dnes naplňajú naprieč celou Európou, ako Nostradamove vízie. Správne pochopenie okolností, ktoré na slovenský trh práce pôsobia a ktoré ho do budúcnosti môžu ovplyvniť, nemôže vynechať morálne a sociálne hodnoty Slovenska – ako hostiteľskej krajiny. A práve tieto hodnoty sa snaží mimoriadne expanzívnym spôsobom globálny obchod potláčať. Autorka je toho názoru, že kultúrne a duchovné smerovanie krajiny sa nemá podriaďovať národnému hospodárstvu a jeho potrebám, ale národné hospodárstvo, politika a odborná verejnosť musí kultúrne a duchovné hodnoty Slovenska rešpektovať a v súlade s nimi korigovať svoje národohospodárske stratégie. Ich nerešpektovanie môže spôsobiť v takom malom národe, akým Slováci sú, vážny a trvalý odklon od toho, čomu ešte dnes vieme povedať kultúrne dedičstvo a o čo sa opiera i preambula Ústavy SR.

Odmietanie prijímania vplyvu cudzích kultúr je nanajvýš nesprávne a v modernej spoločnosti neželané. Vyspelé európske národy majú vlastné politické stratégie ako prijať migrantov z iných kultúr a iného vierovyznania. Je to otázka ich suverenity, aké nástroje na integráciu cudzincov prijímú. Avšak Slovensko je a dlho ešte bude špecifické najmä svojou silnou kresťanskou orientáciou. Hodnoty, ktoré sú pre Slovákov podstatné, nemusia byť rovnako podstatné pre občana Francúzska, ktoré patrí medzi najviac sekularizované krajiny.

Hlboké sociálne cítenie Slovákov i napriek nedostatkom štátneho sociálneho systému stále žije a prejavuje sa najmä vtedy, keď štát zlyháva.

Historický zápas Slovákov o zvrchovanosť a suverenitu.

Rovnako je potrebné vnímať aj strach Slovákov o stratu svojej suverenity prostredníctvom prijímania množstva cudzincov z tretích krajín. Doposiaľ sa Slovensko borí s problémom integrácie MRK. Nie je preto domýšľavé domnievať sa, že Slovensko prijme a zvládne zavedenie osobitnej integračnej politiky pre pracujúcich migrantov z tretích krajín, keď nedokáže integrovať vlastných občanov?

Slováci trpia historickou krivdou, ktorú okúsili z útlaku iných národov naprieč svojou históriou. Tento fakt je nutné prijať a nehodnotiť jeho opodstatnenosť. Inak povedané, pri tvorbe akýchkoľvek politických migračných stratégií je nutné s touto historickou krivdou počítať, pretože najbližších minimálne 50 rokov bude vytvárať tlak na politikov pri ich rozhodovaní. Slovensko je mladým štátom, jedným z najmladších v Európe a EÚ. Preto si svoju zvrchovanosť a suverenitu obyvatelia oveľa viac vážia. Ako dôvod je možné uviesť, že súčasní Slováci zažili svoj posledný zápas o samostatnosť a svojim politickým postojom sa o ňu i zaslúžili. Teda ešte stále žije generácia tých, ktorí si samostatnosť Slovenska a jeho uznanie svetovými mocnosťami sami vydobyli.

Preto predstava Slovákov, že by sa na čele mocenských autorít objavili demokratickými procesmi zástupcovia obyvateľov tretích krajín, je neprijateľná. Tento postoj Slovákov potvrdzuje fakt, že veľmi často sa práve tento strašiak zneužíva nacionalistickými politickými stranami a hnutiami a obyvatelia Slovenska naň reagujú, prípadne podporujú na základe tohto zastrašovania proti imigračnej politike. Akákoľvek forma demagógie aplikovaná na proti imigračnej politickej scéne je neželaným spoločenským javom, pretože zvyšuje v domácom obyvateľstve strach z pracovných migrantov z tretích krajín ako takých a nereflektuje ich ľudskú dôstojnosť a vo väčšine prípadov i prínos pre slovenskú ekonomiku. Avšak absencia pracovnej imigračnej politiky štátu, absencia jej dôkladnej odbornej analýzy a odbornej diskusie tvoria základ pre budúcu opodstatnenosť informácií, ktoré sú dnes vnímané ako demagógia. Tá sa poľahky môže stať pravdou. Zľahčovanie súčasnej situácie je základom pre budúce problémy. Neodborné hodnotenie potrieb trhu práce z pohľadu pracovnej migrácie je

základom pre závažné ekonomické a sociálne straty. A napokon platí staré príslovie, že „niekedy menej znamená viac“.

4.2. Riziko protispoločenských aktivít migrantov z tretích krajín

Ďalším faktom je, že prijímanie nových kultúr môže pozitívne vplyvať na vývoj a rozvoj spoločenských, kultúrnych a sociálnych hodnôt Slovákov. Avšak tento vstup iných kultúr musí byť postupný a koordinovaný, aby sa včas dalo zamedziť negatívne ovplyvňovaniu. Typickým príkladom je vplyv balkánskych mafiánskych skupín z 90-tych rokov, s ktorým už Slovensko má historickú skúsenosť a ktorá trvá dodnes. Rovnako i negatívne skúsenosti európskych štátov sú pre Slovákov príkladom, ako nepostupovať a akým chybám sa vyhnúť. Je potrebné ich vnímať a počítať s nimi. Getoizácia pracovných migrantov západného typu nie je pre Slovensko typická. Avšak i na Slovensku sú obce, ktoré majú aj v tejto oblasti množstvo negatívnych skúseností. Príkladom je Obec Zavar, ktorá postavila celé sídlisko s názvom Rondo pre pracovníkov PSA. Postupne však Slovákov začali nahrádzať občania Srbska, Albánska, Ukrajiny. Kvalita života sa v obci významne znížila a zo sídliska vzniklo geto cudzincov, kde sú výjazdy PMJ denno-dennou realitou. Teda otázka getoizácie a jej negatívneho vplyvu sa Slovensku nevyhýba. A to, že ju väčšina obyvateľov nevidí, neznamená, že ako problém neexistuje.

Práve nekoordinované a nekontrolované sústreďovanie frustrovaných pracovných migrantov, ktoré je prirodzeným vyústením ich rozladenosti, alebo zlých skúseností, môže spôsobiť významné protispoločenské aktivity. Útok moslima v Bratislave na nevinných a náhodných obyvateľov by vyvolal oveľa vášnivejšie emócie, ako rovnaký útok v centre Berlína. Slováci oveľa citlivejšie reagujú na akékoľvek útoky na svoju identitu a na protispoločenské správanie sa cudzincov na našom území, než obyvatelia západoeurópskych štátov.

4.3. Identifikácia spektra dopadov pracovnej migrácie z tretích krajín

Cieľom tejto podkapitoly je pomenovať oblasti, na ktoré môže mať pracovná migrácia z tretích krajín dopad a ovplyvniť ich, či už pozitívne, alebo negatívne. Jedná sa teda len o súpis spoločenských oblastí – ich pomenovanie a identifikovanie možných foriem dopadov. Ambíciou autorky nie je definovať alebo prognózovať dopady. Prognózovanie dopadov si vyžaduje veľmi dôsledný vedecký prístup a dôkladnú analýzu každého identifikovaného dopadu. Následne bude možné určiť váhy jednotlivým dopadom a prijať k nim konkrétne návrhy opatrení na národnej ale i regionálnej úrovni. Rovnako má táto práca slúžiť i ako výzva na ďalšie odborné skúmanie hrozieb a príležitostí, ktoré so sebou pracovná migrácia z tretích krajín prináša.

Štúdiá sa zameriava na nasledujúce oblasti dopadov/vplyvov:

1. Dopady na rast miezd
2. Dopady na konkurencieschopnosť zamestnávateľov
3. Dopady na národné hospodárstvo
4. Dopady na vzdelávací systém Slovenska
5. Dopady na bezpečnosť občanov a eliminácia protispoločenskej činnosti
6. Dopady na kultúrne a duchovné hodnoty spoločnosti
7. Dopady na politiku a politickú kultúru
8. Dopady na životné prostredie
9. Dopady na rodovú rovnosť
10. Dopady na sociálny systém a starnutie populácie
11. Dopady na samosprávy

4.3.1. Dopady na rast miezd

V roku 2019 sa podarilo prekonať hranicu priemernej mzdy na úrovni 1100€. Najvyšší rast miezd hlásia zamestnávateľia vo výrobnom sektore, administratíve, zdravotníctve, cestovnom ruchu a z dôvodov politických rozhodnutí aj zamestnávateľia z verejného sektora, v ktorom boli mzdy dlhodobo zmrazené po vypuknutí finančnej krízy, resp. ich rast bol minimálny. Ďalším faktorom rastu miezd bolo zvýšenie príplatkov za

prácu v noci a cez dni pracovného pokoja, ktoré sa prejavili pochopiteľne v podnikoch s nepretržitou prevádzkou. Práve v oblasti cestovného ruchu a sociálnych služieb zase rástli mzdy z dôvodu rastu minimálnej mzdy.

Teda rast miezd bol spôsobený nielen prirodzeným, vývojom trhu práce, ale i politickými rozhodnutiami vlády. K týmto vplyvom je potrebné pripočítať i vplyv nedostatku pracovných miest, ktorý prirodzene tlačia požiadavky zo strany uchádzačov o zamestnanie hore.

Príchod pracovníkov z tretích krajín, ktorého vplyv je merateľný, avšak Sociálna poisťovňa tieto štatistiky nezverejňuje, čo je na škodu pripravovanej stratégie zamestnávania pracovnej sily z tretích krajín v SR. V prípade hĺbkovej odbornej analýzy tohto vplyvu bude nutné tieto dáta sprístupniť a pracovať s nimi. Dnes už neplatí predpoklad, že cudzinci obsadzujú pracovné miesta, ktoré sú slabo platené. Podľa zistení Asociácie zamestnávateľských zväzov, nedostatok pracovných síl hlásia všetky segmenty trhu. Rovnako vzhľadom na skutočnosť, že cudzinec nesmie zarábať menej, ako občan SR, existuje objektívny predpoklad, že cudzinci nie sú pre rast miezd prekážkou. Avšak existuje šedá zóna zamestnávania cudzincov, v ktorej sú často cudzincovi vyplácané nižšie mzdy a to z dôvodu zneužívania ich tiesne, či jazykovej bariéry, alebo neznalosti ich práv.

Ekonomická teória predpokladá, že trh práce si neustále bude hľadať nové equilibrium, v kompromise ponuky a dopytu. Avšak také jednoduché to v reálnom živote nie je. Bod rovnováhy na trhu ovplyvňuje množstvo faktorov. Jedným z nich je i ochota podnikateľov trápiť sa na slovenskom trhu práce pri neustálom raste miezd a ceny práce, pri neustálom zavádzaní nových a nových byrokratických, bezpečnostných a protekcionistických opatrení v neprospech zamestnávateľa. Preto ani slovenský trh práce nesmie zaspáť na vavrínoch a tešiť sa historicky najnižšej miery nezamestnanosti. Je potrebné si uvedomiť, že rastom miezd sa zvyšujú náklady zamestnávateľov na odvody – z každého eura musí štát zaplatiť mimo zamestnancovu mzdu ešte 0,352€ do fondov verejného zdravotného a sociálneho poistenia. Zavedením Nariadenia a Smernice o GDPR, museli zamestnávatelia vynaložiť ďalšie prostriedky na personálne zabezpečenie ich dodržiavania a zavedenia ochrany dát pred zneužitím. Uzákonením byrokratických prekážok pri prijímaní cudzincov z tretích krajín na slovenský trh práce museli

zamestnávateľa zamestnať ďalších administratívnych pracovníkov, ktorí nároky štátu na povinnú dokumentáciu zabezpečujú. Rekreačné poukazy, vyššie nočné príplatky a príplatky za prácu v dňoch pracovného pokoja sú len ďalšími výdavkami, s ktorými zamestnávateľa pri rozpočtovaní nových účtovných období musia počítať. Na konci roka 2019 bolo mnoho zamestnávateľov neprijemne prekvapených zavedením vyšších daní z nehnuteľností na rok 2020.

Teda zotrvanie zamestnávateľa na slovenskom trhu práce preto nie je otázka len rastu miezd, ale aj iných najmä ekonomických faktorov. Zamestnávateľ vyhodnocuje svoje zotrvanie na slovenskom trhu práce vždy cez optiku svojej konkurencieschopnosti. Teda rast miezd a s ním spojené politické zásahy do rastu personálnych nákladov ako takých sú jedným zo základných rozhodovacích faktorov.

Zo strany odporcov pracovnej migrácie z tretích krajín často zaznieva názor, že príchod cudzincov spôsobí, že mzdy prestanú rásť, že občania Slovenska budú z trhu práce postupne vytláčaní. V neprospech týchto obáv vystupujú zamestnávateľa, ktorí tvrdia, že by oveľa radšej zamestnali Slovákov, pretože zamestnanie cudzinca je pre nich drahšie ako zamestnanie Slováka.

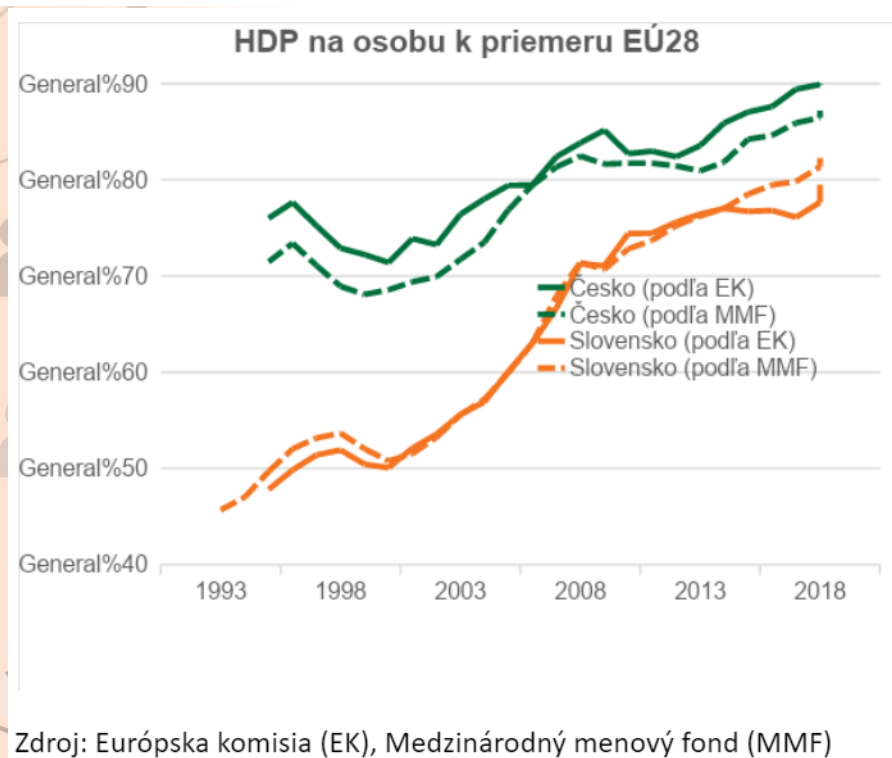
Podľa Jesného (2018) „obľúbeným argumentom mnohých odborárov je, prečo ľudia v automobilovom priemysle nezarábajú u nás toľko ako v Nemecku. No je to najmä preto, že pridaná hodnota zamestnanca v Nemecku je oveľa vyššia, pracuje s technológiami, sústavou strojov, robotov, ktoré toho vyprodukuje viac. Vie s nimi pracovať, čo u nás ešte veľa ľudí, najmä v stredne veľkých a menších firmách, nevie. Budúcnosť priemyselnej výroby je konsolidovaná výroba s vysokým použitím technológií, s veľmi produktívnymi strojmi a menším počtom ľudí. To si bude vyžadovať vyššiu kvalifikáciu. Značná časť profesií súčasnosti nebude existovať vôbec alebo sa im výrazne zmení pracovná náplň. Kde sa dá ešte dnes ťahať menej platená priemyselná výroba, sú najmenej rozvinuté okresy, kde má význam doniesť takmer akúkoľvek výrobu“²⁵³. Je možné preto očakávať, že investori, ktorí vytvorili značné množstvo pracovných miest na Slovensku, investovali do takej výroby, v ktorej je populácia Slovenska schopná pracovať.

²⁵³ <https://e.dennikn.sk/1015845/priemyselny-analytik-samsung-mohol-fabriku-vo-voderadoch-pouzit-nu-vyrobu-no-zrejme-sme-neobstali/>

Rast nárokov na digitalizáciu a automatizáciu výroby bude prinášať aj vyššie mzdy, ale dôvodom nebude len nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, ale najmä vyššia pridaná hodnota takejto formy výroby.

Podľa Európskej komisie produktivita práce na Slovensku dosahuje v bežných cenách len 57% priemeru EÚ a tento faktor má vplyv aj na výšku miezd Slovákov. Okrem toho Slovensko dobieha priemer EÚ stále pomalšie a Česku sa už nepribližujeme, ale začíname sa vzdďaľovať²⁵⁴.

Graf č. 21 HDP na osobu k priemeru EÚ28



Podnikateľská aliancia Slovenska v spolupráci s inštitútom INEKO realizovali v roku 2018 anketu, podľa ktorej „cudzincov firmy zamestnávajú, pretože na domácom trhu už nie je dostatočná ponuka pracovnej sily (40 % firiem), ale aj preto, že voľní pracovníci z domáceho trhu majú podľa nich mzdové nároky nezodpovedajúce ich schopnostiam a zručnostiam (29 %), prípadne nemajú pracovnú morálku (21 %) či kvalifikáciu (11 %)“²⁵⁵.

²⁵⁴ <https://e.dennikn.sk/minuta/1651097>

²⁵⁵ <https://www.alianciapas.sk/2018/04/27/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavani-cudzincov-v-sr/>

Podľa Radovana Ďuranu z INESS-u je vhodným príkladom Česká republika, „kde je pracujúcich cudzincov násobne viac ako na Slovensku. Aj napriek tomu je tam priemerná mzda vyššia ako na Slovensku a táto mzda stále rastie a stále je tam nedostatok pracovných miest. Takže pokiaľ sa stane, že v nejakej doline je jeden zamestnávateľ, ktorý využije príležitosť pritiahnúť si tam cudzincov, tak lokálne takýto prípad môže nastať, ale ten bude dočasný a lokálny. Čo sa týka Slovenska a možností Slovákov nájsť si pracovné miesto s atraktívnou mzdou, tak toto sa určite nezmení, pretože cudzinci veľakrát obsadzujú pracovné miesta, o ktoré už Slováci nemajú záujem“²⁵⁶.

Z horeuvedených dát vyplýva, že rast príchodu pracovníkov z tretích krajín by nemal zásadným spôsobom ovplyvňovať rast miezd, resp. jeho vplyv bude zanedbateľný, pokiaľ budú zamestnávateľia rešpektovať zákon (za rovnakú prácu, rovnaká mzda). Na rast miezd má oveľa väčší vplyv pridaná hodnota pracovnej sily a politické rozhodnutia vlády, než zamestnávanie občanov z tretích krajín. Rovnako je dôležité zdôrazniť, že uvedené neplatí pre prípad absolútnej deregulácie pracovnej migrácie a teda hodnotenie bolo vykonané na základe aktuálne platnej legislatívnej úpravy.

4.3.2. Dopady na konkurencieschopnosť zamestnávateľov

Ako bolo už vyššie uvedené, zamestnávateľ, zamestnanec a štát musia nájsť spoločný prienik záujmov, inak je nutné počítať s tým, že dôjde k prijatiu opatrení každého jedného nespokojného hráča na trhu práce, ktoré budú sledovať jeho záujmy. Najlepšiu pozíciu má z titulu moci štát, ktorý si prijatím politického rozhodnutia vynúti svoj záujem. Horšiu pozíciu má zamestnanec, ktorý opustí neatraktívnu oblasť zamestnania a hľadá si uplatnenie v inej oblasti. Najhoršiu pozíciu má v tomto prípade zamestnávateľ a to vzhľadom na aktuálny stav konkurencie a „vojny“ o pracovnú silu. Zamestnávateľ musí prepočítať svoje ekonomické možnosti a zhodnotiť svoju konkurencieschopnosť na trhu.

Pravdou je, že Slovensko hostí značné percento zamestnávateľov zo zahraničia, ktorí priniesli na Slovensko produkciu s nízkou pridanou hodnotou. Preto

²⁵⁶ <https://www.aktuality.sk/clanok/646668/analytik-cudzinci-obsadzuju-miesta-o-ktore-uz-slovaci-nemaju-zaujem/>

i konkurencieschopnosť týchto zamestnávateľov je nižšia ako konkurencieschopnosť podnikov s vyššou pridanou hodnotou.

Podniky (najmä tie s nízkou pridanou hodnotou svojej produkcie) prichádzajú na slovenský trh práce najmä preto, že ponúka lacnú a dostatočne kvalifikovanú pracovnú silu. Rast miezd preto ohrozuje tieto podniky a ich konkurencieschopnosť najviac. Z pohľadu vyrovnávania regionálnych rozdielov Slovenska sú takéto zamestnávateľia atraktívni najmä regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

Renomovaný priemyselný analytik Martin Jesný (2018) tvrdí, že „už dávno sú preč niektoré typy výroby, ako je klasická textilná a obuvnícka. Momentálne sú na Slovensku iba obuvníci, ktorí robia drahšie topánky s vysokým použitím strojov. To je napríklad firma Gábor v Bánovciach alebo Ecco v Martine. Platí to aj o textile. Okrem malosériových odevov, ktoré sčasti robí Makyta, tu zostali väčšinou už len technické tkaniny. To sú buď potahy do áut, alebo špeciálne a ochranné odevy, aké vyrába napríklad Honeywell v Partizánskom. Jadrom druhej vlny firiem, ktoré odišli, boli výrobcovia jednoduchých káblov a káblových zväzkov. Odišli do Rumunska, no ani tam už neprichádzajú, a do Maroka, Alžírsku, Tunisu. Firma Delphi v Senici, ktorá vyrába káblové zväzky do áut, mala najprv vyše 2000 ľudí, teraz ich má minimum. Dôležité je, čím sa výroby, ktoré odchádzajú, nahradia“²⁵⁷. Rovnako však uvádza, že napríklad spoločnosť Samsung vo Voderadoch sa rozhodol nenahradiť aktuálnu výrobu sofistikovanejšou z dôvodu, „že nevideli šancu získať dostatok kvalifikovaných ľudí pre technologicky náročnejšiu výrobu. Ak by ich mali, je pravdepodobné, že by zainvestovali do technológií, možno aj automatizácie, a využívali svoj závod ďalej“.

Preto je potrebné dopady príchodu pracovnej sily z tretích krajín analyzovať z dvoch pohľadov. Po prvé, či sú pre Slovensko zamestnávateľia s nízkou pridanou hodnotou a teda i nízkymi mzdami prínosom a to najmä z pohľadu poskytovania štátnej pomoci pri ich príchode a najmä v ktorých regiónoch? A po druhé, či je možné počítať s tým, že zamestnávateľia s vyššou pridanou hodnotou sú pre slovenský trh práce natoľko

²⁵⁷ <https://e.dennikn.sk/1015845/priemyselny-analytik-samsung-mohol-fabricku-vo-voderadoch-pouzit-na-inu-vyrobu-no-zrejme-sme-neobstali/>

cenní a potrební, že je pre celý sociálny a hospodársky systém efektívne umožniť ľahší prístup k pracovnej sile z tretích krajín?

Pracovná sila z tretích krajín nevyhodnocuje pri svojom rozhodovaní, či sa zamestnáva v podniku, ktorý je pre Slovensko zaujímavejší, alebo nie. Jeho rozhodovanie je závislé od úplne iných faktorov. Naopak, zamestnávateľ sa rozhoduje podľa svojich ekonomických možností, či siahne po pracovníkoch z tretích krajín, alebo nie. Pri uvážení, že pracovná sila z tretích krajín vzhľadom na sekundárne výdavky zamestnávateľov je drahšia, potom z pohľadu konkurencieschopnosti podnikateľov by bolo priaznivejšie zamestnávať domácu pracovnú silu. Ak táto na trhu práce nie je, siahajú zamestnávatelia po drahšej pracovnej sile zo zahraničia a to len do miery ekonomickej efektívnosti s cieľom udržať si konkurencieschopnosť na trhu. Podniky, ktoré pre vysoké náklady na pracovnú silu už opustili Slovensko, nespôsobili žiadne zemetrasenie na trhu práce.

Na základe uvedených podkladov je nutné skonštatovať, že príchod pracovníkov z tretích krajín podporí konkurencieschopnosť zamestnávateľov na trhu a zlepší tak ich vyhliadky na dlhodobé zotrvanie na Slovensku. Zároveň je však nutné dodať, že nie je v záujme Slovenska pozývať zahraničnú pracovnú silu do odvetví s nízkou pridanou hodnotou, pretože prináša viac hrozieb, ako príležitostí. A tu by bolo vhodné zrealizovať veľmi podrobnú analýzu s cieľom zmapovať screening pridanej hodnoty zamestnávateľov na Slovensku a analyzovať potrebu ich zotrvania na slovenskom trhu práce. Samozrejme, že nie je možné žiadnym spôsobom diskriminovať takýchto zamestnávateľov, čo by spôsobilo právnu neistotu na celom trhu práce a zároveň by došlo k narušeniu demokratických hodnôt trhovej ekonomiky ako takej. Zmyslom tejto analýzy by bolo skôr spoznanie slovenských reálií, pochopenie špecifík, ktorými sa slovenský trh práce riadi a identifikovanie rezerv trhu práce.

4.3.3. Dopady na národné hospodárstvo

Príchod pracovnej sily z tretích krajín má mnoho foriem vplyvu na národné hospodárstvo a na sociálny systém (dopadom na sociálny systém je venovaná samostatná stať nižšie). Základným hodnotovým aspektom je fakt, že rast zamestnanosti spôsobuje

lepšie ekonomické výsledky celého národného hospodárstva. Slovensko sa už dlhodobo zaoberá možnosťami zvyšovania rastu zamestnanosti a postupne sa s ukazovateľa miera nezamestnanosti stáva menej zaujímavé číslo. Rast zamestnanosti je zásadne obmedzený disponibilitou pracovnej sily na trhu práce. Tá je ovplyvnená najmä demografickým vývojom a ponukou kvality pracovnej sily vyprodukovanej vzdelávacím systémom. Po roku 1989 sa významne znížila pôrodnosť Slovákov a to približne o 30 tis detí ročne (hrubý dohad). Teda za posledných 30 rokov sa na Slovensku nenarodilo 900 tis obyvateľov. Znížená pôrodnosť prináša so sebou celý rad ekonomických aspektov, ktoré je však potrebné prijať ako fakt a pracovať s ním. Hrubým matematickým prepočtom teda Slovensko potrebuje prijať na trh práce toľko pracovnej sily so zahraničia, koľko mu prirodzene chýba z dôvodu zníženej pôrodnosti. Je pravdou, že nenarodené dieťa spoločnosť nič nestojí. Avšak je potrebné si uvedomiť, že nenarodené dieťa ani pre spoločnosť nič nevyprodukuje. Z tohto uhlu pohľadu je preto pre Slovensko prichádzajúca pracovná sila z tretích krajín ekonomicky zaujímavá – spoločnosť nemusela investovať nič do jej výchovy, zdravia a vzdelania. Zároveň je však potrebné dodať, že takáto pracovná sila prináša so sebou aj sekundárne výdavky na zabezpečenie jej plynulej integrácie na Slovensku, pretože kvalitná integračná politika cudzincov pôsobí ako prevencia protispoločenských aktivít prichádzajúcich migrantov a ich rodín. Z makroekonomického hľadiska je preto dôležité vypočítať, či prínosy pracovnej sily z tretích krajín budú prevyšovať spoločenskú investíciu do ich integračného procesu.

Vzhľadom na fakt, že integračná politika Slovenska je nedostatočná, nie je možné vnímať náklady na ňu za použiteľný údaj. Je potrebné, aby do vzorca vstupovali ekonomické dáta takej integračnej politiky, ktorá je pre Slovensko potrebná – takej integračnej politiky, ktorú by Slovensko malo aplikovať pre zabezpečenie trvalo udržateľného rozvoja a rastu zamestnanosti.

Ďalšími sekundárnymi nákladmi sú náklady na škody spôsobené protispoločenskou činnosťou migrantov. Je nutné akceptovať fakt, že pri akomkoľvek vstupe cudzieho prvku do spoločnosti vzniká aj isté percento protispoločenských aktivít a zároveň i škôd s ňou súvisiacich. Jedná sa najmä o potrebu posilnenia policajných bezpečnostných zložiek a odstraňovania škôd štátom, alebo súkromnými osobami.

Neopomenuteľnými nákladmi sú i náklady, ktoré musí štát vynaložiť na monitoring cudzincov na Slovensku, ich evidenciu, prípadne i náklady na ich zdravotnú starostlivosť, či vzdelávanie ich detí, ktoré nemusia zotrvať po skončení štúdia na Slovensku, nakoľko nie je ich domovom.

V zásade však platí, že každá pracovná sila, ktorá na Slovensko príde, zvyšuje HDP Slovenska, príjmy štátnej pokladnice a vytvára pridanú hodnotu a spotrebu. Uvedené platí, ak nehovoríme o pracovnej sile, ktorá sa pohybuje na čiernom trhu práce a ktorá sa teda podieľa na protispoločenskej činnosti (či už vedome, alebo nevedome v dôsledku zneužívania nelegálnymi zamestnávateľmi).

Rovnako platí, že pracovná sila zo zahraničia bude prínosom najmä na tých pracovných pozíciách, ktoré nedokážu obsadiť Slováci a teda pridaná hodnota by bez ich pričinenia nevznikla.

Tretím argumentom v prospech príchodu pracovnej sily zo zahraničia je potreba kompenzácie starnutia populácie. Najmä po roku 2050 bude potrebné zabezpečiť veľké množstvo opatrovateliek pre starnúcu populáciu „Husákových detí“ a rovnako i zdravotných sestier. Ale uvedený argument je potrebné vnímať ako budúcu výhodu, resp. potrebu spoločnosti.

Podľa Radovana Ďuranu z INESS-u si „z dlhodobého hľadiska asi ťažko môžeme predstaviť, že ekonomiku by mohli cudzinci priamo zachrániť, ale určite pre mnohých zamestnávateľov je práve zamestnávanie cudzincov dôležitým nástrojom, ako prežiť v európskej konkurencii. Treba si uvedomiť, že sme v podstate poslední v maratóne. Poliáci zamestnávajú milión Ukrajincov, v Česku je takmer 10 percent pracovnej sily cudzincov a to sú krajiny, ktoré majú nízku mieru nezamestnanosti. Česká republika má najnižšiu mieru nezamestnanosti v celej OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj), napriek tomu sú tam mzdy vyššie a zapojenie dodatočnej pracovnej sily umožňuje efektívnejšie využiť existencie kapitálov, vedie to k vyššiemu ekonomickému rastu a v konečnom dôsledku aj k vyšším mzdám. Slovenská ekonomika by tak mala prosperovať rovnakým spôsobom ako všetky ostatné“²⁵⁸.

²⁵⁸ <https://www.aktuality.sk/clanok/646668/analytik-cudzinci-obsadzuju-miesta-o-ktore-uz-slovaci-nemaju-zaujem/>

Na záver state je potrebné uviesť, že pracovná sila z tretích krajín prináša nasledovné:

A/ ekonomické benefity

- Rast zamestnanosti
- Rast výberu daní a odvodov
- Rast spotreby
- Rast HDP
- Rast pridanej hodnoty produkcie pracovnej sily

B/ ekonomické príležitosti

- Zaplnenie medzery vzniknutej zníženou pôrodnosťou domáceho obyvateľstva
- Zníženie tempa starnutia obyvateľstva
- Naplnenie požiadaviek zamestnávateľov a tým udržanie ich konkurencieschopnosti

C/ ekonomické náklady

- Rast investícií do integračnej politiky (systémovej integračnej politiky)
- Rast investícií do zdravotnej a sociálnej starostlivosti o migranta a jeho rodinu
- Rast nákladov do personálneho a technického zabezpečenia monitoringu a správy dát o pracujúcich migrantoch a ich rodinných príslušníkoch
- Rast nákladov na prevenciu a odstraňovanie škôd v dôsledku protispoločenskej činnosti cudzincov
- Rast nákladov na vzdelávanie cudzincov a tvorbu študijných odborov určených pre výchovu profesií zabezpečujúcich služby sociálnej integrácie cudzincov, sociálno-právnej ochrany detí cudzincov a tlmočenia.

D/ ekonomické riziká

- Rast protispoločenských aktivít migrantov v dôsledku frustrácie z nenaplnenia ich očakávaní, alebo v dôsledku toho, že sa stali obeťami podvodu a nemajú vytvorenú záchrannú sieť, ktorá by im zabránila páchať protispoločenskú činnosť
- Nedokonalosť štátnej integračnej politiky pre pracujúcich cudzincov (momentálne dokonca až absencia tejto politiky)
- Getoizácia migrantov
- Vznik škôd v dôsledku protispoločenských aktivít cudzincov.

E/ spoločenské hodnotové riziká

- Polarizácia spoločnosti
- Strata alebo narušenie hodnotového systému krajiny

Všetky uvádzané aspekty si vyžadujú podrobné skúmanie a je dôležité dodať, že sa jedná o prepojené nádoby. Teda kvalitná štátna stratégia integrácie pracujúcich migrantov dokáže zásadným spôsobom eliminovať obrovské množstvo nákladov na odstraňovanie nepriaznivých dôsledkov ich príchodu na Slovensko. Integračná stratégia, ktorá momentálne platí, je nepostačujúca a je možné ju vnímať skôr ako formálny dokument. Preto je potrebné uviesť, že pravdepodobnosť nepriaznivých dôsledkov pracovnej migrácie je o to vyššia, o čo nedokonalejšia táto stratégia bude a o čo nedokonalejšia bude jej aplikácia. Vzhľadom k tomu, že Slovensko nemá skúsenosti s jej prípravou a aplikáciou a nemá ani vypracované potrebné odborné analýzy, je nutné prijať pesimistickejší prístup k ekonomickému prínosu pracujúcich migrantov pre národné hospodárstvo....aspoň zatiaľ.

4.3.4. Dopady na vzdelávací systém Slovenska

Vzdelávací systém na Slovensku už dlhšie nekorešponduje s potrebami trhu práce. Príchod pracovnej sily z tretích krajín tak oslabí tlak zamestnávateľov na školy a zosúladienie štruktúry vzdelávacích odborov s potrebami trhu práce.

Súčasný stav nesúlady je jav dlhodobý a politicky ťažko riešiteľný, nakoľko odborné vzdelávanie je v rukách vyšších územných celkov a vysoké školstvo je nezávislé od štátnej vzdelávacej politiky so zárukou akademických slobôd.

Pre odbornú verejnosť by bolo vhodné diskusiu na túto tému otočiť. Teda neskúmať, či pracovná migrácia bude mať vplyv na vzdelávací systém, ale či zosúladenie vzdelávacieho systému s požiadavkami trhu práce neznižuje potrebu príchodu pracovných síl z tretích krajín na slovenský trh práce?

Šikulová (2014)²⁵⁹ tiež uvádza, že Slovensko je atraktívne relatívne kvalifikovanou pracovnou silou s vysokou produktivitou práce, od roku 2010 najvyššou spomedzi krajín SVE. V roku 2013 dosiahla relatívna produktivita práce v SR úroveň takmer 83 % priemeru EÚ 28, nasledovaná Slovinskom (81 %), Litvou (75 %), Poľskom (74 %) a Českou republikou (72 %) (Eurostat, 2014). Zároveň je ale kvalita vzdelávacieho systému SR relatívne nízka, a teda existuje veľký priestor pre ďalší rozvoj ľudského kapitálu, čo by zvyšovalo aj atraktívnosť Slovenska pre zahraničných investorov.

Predpokladom k zvyšovaniu odbornej kvalifikácie obyvateľov je najmä celoživotné vzdelávanie. Podľa Bakošovej a kol. (2017) sa „z pojmu celoživotné vzdelávanie sa na Slovensku stalo klišé, ktoré sa až príliš často vyslovuje, no oveľa menej realizuje. Jednou zo základných európskych hodnôt, ku ktorým sa hlási celá vyspelá Európa je celoživotné sebzdokonaľovanie, kam patrí aj rozvíjanie sa jednotlivca z vlastnej alebo celospoločenskej iniciatívy. Na Slovensku však vzdelávanie končí ukončením školského vzdelávania. Len malá skupina obyvateľov, a to zvyčajne s vyšším vzdelaním dopĺňa svoje vzdelanie novými vedomosťami alebo zručnosťami. Tým sa stávajú konkurencie schopnými na trhu práce, a len v malom percente sa prepádajú do skupiny nezamestnaných“²⁶⁰.

Ako uvádza Brožová (2003)²⁶¹, ľudský kapitál je možné vnímať ako „získavaný v procese učenia (ktorý zahŕňa vzdelávanie na všetkých stupňoch škôl, skúsenosti získané

²⁵⁹ ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 19 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

²⁶⁰ BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.25, ISBN 978-80-89837-30-4

²⁶¹ BROŽOVÁ, D., In: Společenské souvislosti trhu práce, (2003) Praha: Sociologické nakladatelství SLON, ISBN: 80-86429-16-4

ďalším školením a praxou pri práci i v ostatnom živote), vytváraný na základoch prirodzeného talentu, nadania a dopĺňaný ďalšími vlastnosťami, ako sú cieľavedomosť, vytrvalosť, ctížiadostivosť, schopnosť komunikácie, ale i spôsobom obliekania, správania a vzhľadom nositeľa“

Rovnako je dôležité dodať, že vzdelávací systém sa bude musieť prispôbiť aj novým požiadavkám trhu práce na vytvorenie odborných pracovných miest sociálnych pracovníkov zameraných na integráciu pracovnej sily z tretích krajín a na pracovné pozície tlmočníkov. Oboch profesií je na trhu práce nedostatok už dnes.

4.3.5. Dopady na bezpečnosť občanov a eliminácia protispoločenskej činnosti

Zrejme najväčším strašiakom celej Európy je riziko vstupu a prítomnosti zahraničných bojovníkov a teroristov pod zámienkou pracovnej migrácie, či úteku z krajiny, v ktorých sú ohrozené ich životy. Ich vstup na územie EÚ je často spojený s použitím neregulárnych osobných dokladov a používaním neregulárnych dokladov pri kontrole totožnosti osoby. Zahraniční bojovníci využívajú najmä neoprávnené prekročenie vonkajšej hranice mimo hraničných priechodov a často sa vydávajú za nelegálnych migrantov. Ak by sa totiž snažili dostať na územie členských štátov pod svojou skutočnou totožnosťou, zrejme by boli vylustrovaní ako osoby predstavujúce bezpečnostnú hrozbu. Zámerne uvádzajú štátnu príslušnosť krajiny, ktorá nie je uvedená v zozname bezpečných krajín (s cieľom zmaříť ich vrátenia do domovskej krajiny a zvýšenia šance na udelenie medzinárodnej ochrany), alebo krajiny, ktorá nie je predpokladaná ako krajina, z ktorej pochádzajú zahraniční bojovníci. Majú často väzby na spiace bunky teroristických organizácií na území členských štátov EÚ (sú to osoby moslimského vierovyznania, ktorí majú pôvod v niektorej z rizikových krajín, a ktorí sa po absolvovaní výcviku, alebo získaní bojových skúseností v oblastiach s prebiehajúcim ozbrojeným konfliktom sa vracajú späť do EÚ). Existuje možnosť zneužívania masových migračných tokov na nepozorovaný vstup teroristov resp. radikalizovaných moslimov do členských štátov. Je potrebné zdôrazniť, že členské štáty trpia nedostatkom informácií o tejto kategórii osôb v informačných systémoch EÚ/schengenu a Interpolu. Slovenské

bezpečnostné zložky alebo medzinárodne bezpečnostné agentúry vnímajú mieru rizika tohto druhu na Slovensku za nízku.

Oveľa reálnejšie hrozby pre Slovensko je nutné vnímať v oblasti bežnej protispoločenskej činnosti. Tú je potrebné rozdeliť do troch kategórií:

1. Kategória vedome páchanej protispoločenskej činnosti
2. Kategória nevedome páchanej protispoločenskej činnosti
3. Kategória páchania protispoločenskej činnosti z dôvodov núdze

1. Kategória vedome páchanej protispoločenskej činnosti

Najzávažnejšiu formu protispoločenskej činnosti predstavuje práve kategória vedome/úmyselne páchanej trestnej činnosti. Patria sem rôzne organizované skupiny realizujúce pašovanie, pranie špinavých peňazí a legalizácia príjmov z trestnej činnosti, alebo organizácia tzv. bielych koní, prostredníctvom ktorých dochádza k páchaniu ekonomickej trestnej činnosti. Ďalšou hrozbou je páchanie organizovaného zločinu s omamnými látkami, ktoré najčastejšie prúdia z Českej republiky (pervitín), alebo balkánskou cestou. No a napokon je tu riziko páchania násilnej trestnej činnosti cudzími štátnymi príslušníkmi, ktorá hoci v menšom meradle v porovnaní s nedávnou minulosťou, je ešte stále prítomná v podmienkach Slovenska.

Lahšou formou protispoločenských aktivít je nelegálna práca a teda podieľanie sa na čiernom trhu práce. Tejto práce sa často dopúšťajú obyvatelia tretích krajín, ktorí nemajú potrebné povolenia pracovať na Slovensku. V tejto súvislosti je dôležité dodať, že sa jedná o ľudí vedome pracujúcich bez oprávnenia a teda o osoby, ktoré sú ochotné riskovať vyhodenie a ďalšie dôsledky spojené s odhalením ich nelegálnych aktivít. Touto činnosťou dochádza nielen k neodvedeniu daní a poistného, ale i k dumpovaniu cien práce oproti cenám práce legálneho trhu práce. Tento jav je možné označiť ako kradnutie práce domácej pracovnej sile. Smutným dôsledkom je najmä to, že takto vzniká celá škála ekonomických defektov v dôsledku šedej ekonomiky a najmä narúšaniu konkurenčného prostredia pre tých zamestnávateľov, ktorí sa snažia dodržiavať právny poriadok SR a tým samých seba stavajú do pozície konkurenčnej nevýhody.

Poslednou vážnou vedomou protispoločenskou aktivitou je používanie falšovaných alebo pozmenených cestovných dokladov.

2. Kategória nevedome páchanej protispoločenskej činnosti

Mnoho cudzincov sa nie svojim zavinením dostane do pasce podvodníkov, ktorí ich k práci nútia obmedzovaním na slobode. Uvedená trestná činnosť patrí do kategórie trestných činov proti ľudskej dôstojnosti a obchodovania s ľuďmi. Ďalšou formou podvodného správania sa zamestnávateľov je deklarovanie, že zamestnávajú cudzinca legálne, že mu vybavili všetky potrebné dokumenty a riadne ho prihlásili do registra Sociálnej poisťovne. Takéto podvodné konanie si cudzinec len ťažko dokáže overiť. Najväčšou bariérou je neznalosť možností overenia legálnosti postupu zamestnávateľa. A práve uvedený problém patrí do skupiny najľahšie odstrániteľných.

Uvedené formy trestnej činnosti, ktorých sa cudzinci nechtiac, alebo bez úmyslu ho spáchať zúčastňuje (nie je vhodné uvádzať pojem „sa dopúšťa“ nakoľko absentuje vedomostná zložka skutkovej podstaty trestného činu), dokáže spoločnosť odhaliť iba prostredníctvom kontrolných mechanizmov, alebo prostredníctvom existencie preventívnych opatrení sociálnej integračnej pomoci na komunitnej úrovni.

3. Kategória páchania protispoločenskej činnosti z dôvodov núdze

Poslednou kategóriou sú činy, ktorých sa dopúšťajú cudzinci z núdze. Často sa jedná o obete činov v predchádzajúcej kategórii, kedy tieto osoby odpracujú svoju prácu, no mzdu nedostanú a zdroje pre ich prežitie úplne vyčerpajú. Pre osoby bez finančných prostriedkov je veľmi náročné prežiť v podmienkach Slovenska s jazykovou bariérou a s absenciou vzťahov na komunitu, z ktorej pochádzajú. Často sa dopúšťajú drobných krádeží, vlámaní a inej drobnej menej závažnej kriminálnej činnosti. Adekvátnymi preventívnymi opatreniami by opäť mohli byť sociálne integračné služby na komunálnej úrovni.

A práve absencia komplexnej národnej integračnej stratégie pre pracujúcich cudzincov je predpokladom absencie systémovej prevencie protispoločenskej činnosti

cudzincov. Je dôležité, aby cudzinci z ktorejkoľvek kategórie porušovateľov zákona mali možnosť nahlásiť protispoločenské aktivity, uprostred ktorých sa ocitli bez toho, že budú sami postihnutí. Jedná sa o veľmi zaujímavý nástroj, ktorý však nie je možné aplikovať v súčasnom právnom poriadku. Už vyššie spomínaný príklad zneužívania pracovnej sily z tretích krajín nemôže nahlásiť samotný zamestnanec, inak by stratou zamestnania stratil i právo na pobyt. Ďalším príkladom je zamestnávanie cudzinca bez akéhokoľvek prihlásenia do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia. Ak by takéto zistenie sám cudzinec nahlásil, bude považovaný za porušovateľa zákona, nakoľko nepracoval v súlade s povoleniami, ktoré mu boli udelené, hoci sám objektívne nemohol situáciu ovplyvniť.

Z uvedeného vyplýva potreba významnej rekodifikácie práce a pobytu cudzincov na Slovensku s cieľom nielen ochrany trhu práce, ale i ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Je absurdné, ak právny poriadok trestá obeť.

4.3.6. Dopady na kultúrne a duchovné hodnoty spoločnosti

Najmä v poslednom období je slovenská verejnosť veľmi citlivá na svoje kultúrne a duchovné hodnoty a na ich prípadné ohrozenie inými kultúrami. V 90-tych rokoch bol zaznamenaný zjavný príklon k západnej kultúre a k jej preberaniu do životného štýlu Slovákov. Posledné roky skôr poukazujú na návrat k tradičným hodnotám Slovákov a na snahu o ich renesanciu naprieč celou spoločnosťou. Jedná sa pravdepodobne o prirodzený vývoj spoločnosti, ktorá bola dlhé roky izolovaná socialistickým režimom s orientáciou na spoločenské hodnoty východného socialistického politického zriadenia. Vyprahnutá spoločnosť prijala konzumné hodnoty západu, komerčný spôsob budovania množstva spoločenských hodnôt a napokon i kultúrne prvky. Dnes je viditeľný návrat Slovákov ku vlastným koreňom, k trvalo udržateľnému rastu regiónov na báze regionálnych zdrojov a produktov a napokon i k duchovným hodnotám, ktoré sa javia ako protiváha frustrujúcich spoločenských javov, ktorými sú najmä protekcionizmus, klientelizmus, korupcia, politické škandály, či nedostatky v systéme zdravotnej starostlivosti a vzdelávania.

Návrat k týmto hodnotám vyplýva z národnej identity Slovákov a dlhoročného zápasu o národnú svojbytnosť a samostatnosť. Preto je pre značnú časť Slovákov len ťažko predstaviteľné, že budú musieť spolunažívať, spolupracovať, alebo zdieľať spoločný životný priestor s cudzincom z chudobnejších krajín ako Slovensko. Na jednej strane Slováci musia popracovať na prijímaní obyvateľov iných krajín, najmä z pohľadu humanizácie prístupu k týmto ľuďom, tak i po stránke eliminácie ich zneužívania, či diskriminácie. Na druhej strane však musí mať domáce obyvateľstvo garantované istoty, že domáce kultúrne a duchovné hodnoty nie sú vydané na pospas hordám cudzích civilizácií. Tieto garancie vie štát zabezpečiť práve už toľkokrát spomínanou štátnou (alebo národnou) integračnou politikou pracujúcich migrantov, ktorej hlavnou úlohou má byť vytvorenie systému, ktorý pomôže cudzincom prijať hodnoty domáceho obyvateľstva, pochopiť ich a žiť podľa nich.

Stratégia má zabrániť škodlivému prenikaniu cudzích prvkov do domáceho kultúrneho a duchovného prostredia. Jedná sa najmä o elimináciu polygamie, ktorá je v islamskej kultúre bežná, o podriadené postavenie žien v spoločnosti, alebo o fyzické trestanie za prekročenie náboženských predpisov. Integrácia cudzincov najmä z moslimského prostredia si preto vyžaduje veľmi dôslednú prípravu postupov a metód, ktoré pomôžu týmto osobám jednak pochopiť vzájomnú odlišnosť kultúr, ale zároveň vysvetlia potrebu dodržiavania noriem kultúrneho a duchovného sveta kresťanky orientovanej krajiny v strede Európy.

Rovnako preventívne by malo pôsobiť preferovanie prijímania pracovnej sily z kultúrne a nábožensky podobne orientovaných štátov, ako napríklad Ukrajina, Arménsko, Moldavsko, kresťanské regióny Srbska. Podpora prijímania týchto pracovných síl by mohla vychádzať z nepriamej štátnej podpory prostredníctvom podpory cirkevných organizácií, ktoré zabezpečia pre celé rodiny sociálne služby, integračné služby, služby vyhľadávania legálnej práce, pomoc pri riešení problémov, či právne služby. Autorka si dovoľuje zdôrazniť existenciu možnosti využitia obrovského potenciálu cirkevných organizácií, ktoré prostredníctvom svojej charitatívnej činnosti môžu veľmi efektívne a účinne zabezpečiť plynulú integráciu kresťanských cudzincov z tretích krajín do slovenskej spoločnosti. Rovnako je potrebné zdôrazniť, že táto forma spolupráce bude

pravdepodobne oveľa menej nákladná, ako rovnaká činnosť vykonávaná štátnymi organizáciami.

Ďalším aspektom kultúrnych rozdielov je vznik konfliktov na pracoviskách medzi domácimi zamestnancami a ich kolegami. Podľa štúdie realizovanej Slovak Business Agency v roku 2014²⁶² personalisti z firiem uvádzajú, že so zamestnávaním cudzincov z tretích krajín nie sú väčšie problémy, ako s domácimi zamestnancami. U príslušníkov z kultúrne blízkych krajín (Ukrajina, Rusko) sa pomerne rýchlo zlepšuje jazyková bariéra. U ľudí z ázijských krajín (tí pracujú takmer vždy len na vyšších pozíciách), je známa veľmi vysoká pracovná výkonnosť a morálka, aj keď niekedy pre našinca s nepochopiteľnými medziľudskými vzťahmi. Ak je cudzinec zo zámorských krajín (Kanadan, Američan, ...) ide väčšinou o špecialistu, odborníka (lektor, vedec, lekár, umelec, tréner), kvalita jeho práce je predurčená jeho samotnou špecializáciou. Slováci ho často vnímajú ako vzor. Ak je cudzinec z Afrických krajín, údajne je sporadicky potrebné dohliadať na pracovné tempo, ako aj častejšie vysvetľovať inú administratívu a zákony. Tu je problémom aj jazyková bariéra. Ak je cudzinec z moslimských krajín, odlišnosť kultúr sa častejšie prenáša aj do pracovnej oblasti, ale keďže títo ľudia často pracujú na špecializovaných pozíciách (lekári,), riziko kolízií sa rieši kultivovane. Títo pracovníci sú údajne ústretoví a vnímaví k spolupracovníkom. Špecifická je situácia u azylantov, ktorí oveľa častejšie zneužívajú sociálny systém Slovenska a ktorých pracovná morálka je oveľa problémovnejšia.

4.3.7. Dopady na politiku a politickú kultúru

Politika a politická kultúra prežíva v poslednom desaťročí na Slovensku veľký morálny úpadok. Množstvo politických škandálov a zlyhaní politici schovávajú za radikalistické vyhlásenia, šírenie paniky z príchodu cudzincov a šírenia extrémistických myšlienok. Iné strany absenciu systémového politického programu úplne nahrádzajú

²⁶² SBA, Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku, Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku Výsledky kvalitatívneho prieskumu v cieľovej skupine: malí a strední podnikatelia, zamestnávajúci aspoň jedného štátneho príslušníka z tretích krajín, 2014, s.22

radikalizmom a extrémizmom. Politická kultúra sa zdevalvovala na neustále útoky zachádzajúce za hranice dobrých mravov a slušnosti.

Ak má byť príchod pracovnej sily z tretích krajín prostriedkom, ako si získať hlasy vystrašených voličov, je nutné dodať, že voľba takýchto strán je buď prejavom strachu zasiateho v spoločnosti, alebo prejavom nedostatočnej informovanosti verejnosti o aktuálnom stave a stratégiách štátu. Realitou je, že vrcholoví politici zbierajú politické body na zastrášovaní obyvateľov Slovenska hrozbami, ktoré Slovákom príchodom pracovných migrantov z tretích krajín hrozia. Zároveň však, úplne absentuje existencia serióznej štátnej stratégie a teda aj informovanosti vystrašenej verejnosti, že štát pracuje na ochrane národných, kultúrnych, duchovných ale i ekonomických hodnôt Slovákov. Alebo, že na nich nepracuje a teda politici šíriaci strach vyjadrujú oprávnené obavy. Nie je rozhodujúce, či majú politici pravdu, alebo nie. Rozhodujúce je, či existuje možnosť plynulej a kvalitnej informovanosti verejnosti a najmä, či vôbec existuje databáza informácií, ktoré by mali byť verejnosti predkladané, ako reálne a odborne preskúmané dáta. A práve tu naráža Slovensko na vážne problémy. Odborné práce sa úzko špecializujú na témy, ktoré je potrebné komplexne prepájať. Nestačí vytrhnúť z kontextu ekonomické analýzy a neporovnať ich s analýzami sociologickými. Je dôležité, aby okrem tejto práce vzniklo penzum viacerých publikácií, ktoré sa zamerajú na dopady prierezovo – naprieč viacerými spoločenskými vzťahmi.

Rovnako je potrebné viesť i verejnú diskusiu, zapájať médiá a vytvárať trvalé informačné kanály v oblasti vývoja spoločenských vzťahov s cudzincami s cieľom nielen ich integrovať, ale najmä načúvať im a ďalej vyhodnocovať ich informácie. Tie môžu pôsobiť i ako predikcia budúcich hrozieb, resp. môžu prinášať inovatívne spôsoby / návody sociálnej práce s cudzincami a ich kvalitnejšej integrácie do spoločnosti.

4.3.8. Dopady na životné prostredie

Hoci dopady na životné prostredie v oblasti pracovnej migrácie nie sú až tak intenzívne, je potrebné sa im venovať. Podľa portálu startitup.sk „Slovensko za posledných 10 rokov zvýšilo produkciu komunálneho odpadu o približne 30% a v roku

2018 vyprodukovalo 2,3 milióna ton komunálneho odpadu. Vyplýva to z analýzy spoločnosti Wood&Company, ktorá vychádza z údajov Štatistického úradu SR a Eurostatu. Žiadna krajina Európskej únie za desaťročie nezvýšila produkciu odpadu tak veľmi ako Slovensko²⁶³. Podľa portálu euractiv.sk „Slovensko v roku 2016 recyklovalo 23 percent komunálneho odpadu. V roku 2015 to bolo len necelých 15 percent. K 50-percentnému cieľu v roku 2020 má však ďaleko a ministerstvo životného prostredia už priznalo, že Slovensko ho pravdepodobne nesplní. Tento týždeň navyše Európsky parlament schválil nový cieľ pre rok 2030 vo výške 60 percent“²⁶⁴. I napriek nelichotivým číslam Slovensko vyprodukuje na hlavu obyvateľov menej komunálneho odpady než je priemer EÚ. Paradoxom je, že tieto priaznivé pomery Slovensko dosahuje i napriek tomu, že v triedení odpadov dlhodobo Slovensko zaostáva.

Zo štatistík vyplýva, že Slováci zrejme vzhľadom na nižšiu spotrebu v porovnaní s vyspelou Európou tvoria i menej odpadov. Teda nejedná sa o dôsledok vyššej ekologickej vyspelosti Slovákov, ale obmedzené zdroje spotreby, ktorá produkuje najviac odpadov bežných občanov (teda nie v oblasti priemyslu). Slovensko od 90-tych rokov minulého storočia prešlo obrovskou zmenou prístupu k ochrane životného prostredia, ktoré v poslednom desaťročí priamo preniká do súčasťi národného povedomia a teda kultúrnych a duchovných hodnôt Slovákov. Preto je potrebné pracovať nielen na osвете medzi bežnými občanmi, ale i medzi prichádzajúcimi cudzincami, ktorí nemusia mať rovnaké ekologické cítenie ako Slováci.

Rovnako je dôležité vysvetľovať a poučovať cudzincov o právnom poriadku v oblasti životného prostredia a preto i táto oblasť by mala byť súčasťou národnej (štátnej) integračnej stratégie pracujúcich cudzincov.

4.3.9. Dopady na rovnosť mužov a žien a tradičnú rodinu v SR

²⁶³ <https://www.startitup.sk/na-slovensku-sa-za-10-rokov-zvysila-produkcia-komunalneho-odpadu-najviac-zovsetkych-krajin-eu/>

²⁶⁴ <https://euractiv.sk/section/obehova-ekonomika/news/eurostat-zverejnil-nove-odpadove-statistiky-slovensko-poskocilo/>

Rovnosť mužov a žien je na Slovensku už tradične prezetovaná spoločenská hodnota a postupne sa jej prispôsobujú nielen spoločenské organizácie, zamestnávateľia, ale preniká i do systému etických hodnôt Slovenska. Táto kultúrna hodnota však nie je rovnako akceptovaná v moslimskom svete. Historik Emil Vontorčík vo svojej publikácii *Bitka pri Viedni* uvádza: „Na rozdiel od kresťanskej civilizácie, je postavenie ženy v islamskej spoločnosti druhoradé“... „Korán súra 4 Ženy verš 33: *Muž stojí vyššie v spoločnosti ako ženy. Alah dal prednosť jedným pred druhými, a tiež preto, lebo muži dávajú zo svojho majetku na výživu žien. Ženy sú pokorné a v neprítomnosti muža sú cnostné. Alah ich stráži. Ak sa obávajú ich neslušnosti, varujte ich, vykážte ich zo spálne, a bite ich. Ak sú však poslušné, nečinite nič proti nim. Alah je vznešený a veľký*“. Podľa Vontorčíka však islam, podobne ako aj kresťanstvo a judaizmus vysoko vyzdvihuje rolu matky v spoločnosti, nakoľko rola matky spočíva v poslaní ženy ako darkyne nového života, v udržiavaní rodu, kmeňa. Pričom pozícia ženy je nezastupiteľná nielen svojim materstvom, ale i spoločenskou funkciou.²⁶⁵

Okrem toho je nutné dodať, že islam je pre moslimov nielen vierou, ale i zákonom. Teda moslim nerozoznáva medzi svetskými zákonmi a náboženskými. V islamskom svete sa svetské právo odvíja od toho, ktoré je uvedené v Koráne (právo islamu - šarija).

Martin Hanus v týždenníku *.týždeň* uvádza, že „v roku 1970 žilo vo Švajčiarsku (so 7,7 milióna obyvateľov) asi 16 300 moslimov, dnes ich je okolo 400-tisíc, pričom v 90. rokoch sa ich počet zdvojnásobil. Najskôr prichádzali ako takzvaní gastarbeiteri prevažne z krajín bývalej Juhoslávie a Turecka. Väčšina švajčiarskych moslimov je dnes pritom celkom sekularizovaná, len asi tretinu z nich možno pokladať za praktizujúcich moslimov. Experti odhadujú, že asi 5 percent švajčiarskych moslimov je náchylných na rétoriku islamských radikálov. Verejnosť však viac než obavy z domácich teroristických buniek znepokojujú správy o vynútených sobášoch (a zvláštnom správaní domácich úradov, ktoré ich odobrili), či o prípadoch rodinných vrážd zo cti (keď napríklad muž zabije svoju nevernú ženu). Dôveru väčšiny voči menšinovej komunite neposilňujú ani vyjadrenia najvyšších predstaviteľov moslimských združení. Palestínčan Hišam Maizar, ktorý predsedá najväčšej

²⁶⁵ VONTORČÍK, E, *Bitka pri Viedni 1683*, Spolok slovenských spisovateľov, SOBOR Nitra, 2018, ISBN – 978-80-8194-090-3, s. 65, s.71

islamskej organizácii vo Švajčiarsku a má pod sebou asi 150 islamských centier, sa verejne vyjadril v prospech zavedenia paralelných islamských súdov, ktoré by súdili moslimov na základe šarije²⁶⁶.

Je prirodzené očakávať, že iný kultúrny hodnotový rebríček prichádzajúcich pracovných migrantov neovplyvní tradičné rodové a rodinné hodnoty Slovákov? Rodové hodnoty Slovákov sa za posledných 100 rokov významne zmenili a rodová rovnosť mužov a žien sa posilnila. Je však dôležité, aby vplyv nových kultúr, (najmä z islamského náboženského prostredia) bol maximálne pozitívny, a aby boli negatívne prejavy potlačené ešte vo fáze socializácie a začleňovania sa cudzincov do spoločnosti. Vyhlásenia švajčiarskeho typu (viď pasáž vyššie) sú pre slovenskú spoločnosť nepredstaviteľné a zrejme by vyvolali vášne a protichodné šovinistické reakcie. Je preto dôležité nedovoliť, aby iné kultúry (hoc sú v krajine pôvodu akceptované a chránené vnútroštátnou legislatívou) podporovali nerovnosť mužov a žien v spoločnosti, alebo ich diskrimináciu. Jedná sa o hodnoty, ktoré sú slovenskou kultúrou považované za základ harmonického spolužitia a za základ rodinných hodnôt. Okrem vnímania rodovej rovnosti v rovine pracovnej, či spoločenskej, je potrebné vnímať i rovnosť mužov a žien v rodinách. Rodina je ešte stále základným stavebným prvkom spoločnosti a to i napriek tomu, že je významne negatívne poznačená mimoriadne vysokou rozvodovosťou manželstiev.

Je dôležité dodať, že vysoká rozvodovosť nie je spôsobovaná zavádzaním noriem rovnosti mužov a žien, a ani emancipáciou žien. Rodina je chránená nielen Ústavou SR, ale i inými právnymi predpismi, z ktorých mnohé dnes nedokáže spoločnosť vynucovať²⁶⁷. Rodová rovnosť v rodinách sa ešte stále devaluje a zamieňa sa s právom na úplnú slobodu vo vzťahu a nezávislosť, pričom práve neochota chápať toho druhého a strata vzájomnej úcty sú predpokladom pre rozpad vzťahov. Úplná vzťahová sloboda a nezávislosť nie je ekvivalentom rovnosti muža a ženy v rodine. Slováci majú obrovský

²⁶⁶ <https://www.tyzden.sk/casopis/5870/preco-su-svajciari-neliberalni/>

²⁶⁷ Napríklad Zákon o rodine nedovoľuje neveru, no nedokáže ju vynútiť. Teda nevera je zákonom zakázaná avšak bez sankcie. Rovnako Zákon o rodine prináša úplnú rovnosť mužov a žien v rodine, často však nedokáže túto rovnosť vo vzájomných rodinných vzťahoch zagarantovať. Uvedené fakty nie je možné považovať za anomálie v zákone o rodine, ale o odklon spoločnosti od hodnôt tradičnej rodiny, ktoré sa stali novými spoločenskými hodnotami. Postupné vytrácanie sa hodnôt tradičnej rodiny mnoho odborníkov vníma ako jednu z príčin zníženej pôrodnosti a následne i starnutia populácie.

deficit v chápaní rovnosti muža a ženy v partnerských vzťahoch²⁶⁸, čo spôsobuje ochladenie rodinných vzťahov a ich rozpad, zníženú pôrodnosť a zlé demografické prognózy. V tejto časti analytického textu nejde o moralizovanie autorky, ale o naznačenie nepripravenosti spoločnosti na prijímanie politikmi a médiami predkladaných rodových hodnôt a rodinných hodnôt, ku ktorým sa spoločnosť hlási, no neriadi sa nimi. Preto je na mieste otázka, prečo si spoločnosť myslí, že zvládne integráciu iných rodových kultúr a rodinných hodnôt, keď nezvláda integrovať vlastné hodnoty?

V záujme budúcich generácií je veľmi dôležité, aby sa tradičná hodnotová (ako rodová, tak i rodinná) orientácia Slovákov nevytrácala z rebríčka spoločenských noriem. Je nutné podporiť jej propagáciu, ochranu týchto hodnôt a posilniť rolu rodiny a inštitútu manželstva, zvýšiť dostupnosť služieb napomáhajúcich odstraňovať vzťahové krízy a odstrániť ich príčiny, ktoré zvyšujú frustráciu a obavy mladých párov zo vzťahov, a ktoré im bránia zakladať si rodiny.

4.3.10. Dopady na sociálny systém a starnutie populácie

Starnutie slovenskej populácie a pokles pôrodnosti spôsobili, že trh práce nedokáže nasýtiť hlad po pracovnej sile. „Po revolučnom spoločenskom zvrate v roku 1989 pôrodnosť naďalej pokračovala vo svojom klesajúcom trende. Počet živonarodených detí sa znížil z takmer 80 000 v roku 1990 na 50 841 v roku 2002“.²⁶⁹ Okrem toho značná časť pracujúcich opustí trh práce v blízkej budúcnosti pre dôchodkový vek. Ako uvádza Bakošová a kol. (2017)²⁷⁰ Nakoľko od roku 1993 sa výrazne znížil počet novonarodených detí, prognostici varujú pred krízou, ktorá by sa mala prejaviť na Slovensku okolo roku 2050. Predpokladá sa, že na jedného dôchodcu bude

²⁶⁸ Hoci má Slovensko problémy so zrovnoprávňovaním mužov a žien ako v spoločnosti, tak i v rodinách, na rozdiel od islamského vnímania pozície ženy v spoločnosti a rodine, je slovenská žena v lepšej a pomerne rovnoprávnej pozícii ako islamská žena. Preto je potrebné vnímať nerovnosť slovenských žien voči mužom odlišne od nerovnosti žien v islame.

²⁶⁹ FILADELFIOVÁ, J.; Demografická situácia a správanie rodín vz. verejná politika v SR, In: Sociológia, SLOVAK SOCIOLOGICAL REVIEW, Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied, Ročník 37, SAV, 2005, s.2

²⁷⁰ BAKOŠOVÁ, Andrea a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.173, s.189, ISBN 978-80-89837-30-4

pracovať jeden pracujúci. Táto prognóza je pre sociálny systém Slovenska neudržateľná aj pri aplikácii naviazania veku odchodu do starobného dôchodku na priemerný vek dožitia. Zlé demografické prognózy v kombinácii so zvyšujúcim sa počtom detí narodených v sociálne slabom prostredí zakladá dôvodnú obavu o vývoj celej spoločnosti. Práve sociálne najslabšie vrstvy „zachraňujú“ zlé demografické prognózy. Teda najviac detí na matku sa rodí v prostredí s najhoršími predpokladmi na prípravu na vzdelávanie a teda i pre trh práce.

Prognózy sú pre slovenský trh práce nelichotivé až tragické. No neviditeľná ruka trhu si dokáže poradiť aj s najhoršími demografickými prognózami. Rast tlaku trhu práce núti vlády všetkých krajín hľadať riešenia, kompromisy a opatrenia. Ibaže vo vyspelých krajinách predchádza zavádzaniu opatrení dôkladná a hĺbková analýza, ktorá poukáže aj na rezervy trhu práce, ktoré je možné zvládnuť aj bez zavádzania opatrení pracovnej migrácie. V Nemecku bol prijatý zákon o imigrácii kvalifikovaných pracovníkov, ktorý nadobudne účinnosť v marci 2020. Nemecko od tohto zákona očakáva prílev vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov a odborníkov so stredoškolským vzdelaním v odboroch, v ktorých registruje nedostatok pracovných síl. Nemecko teda kladie dôraz na výberovú imigráciu. Nový zákon je súčasťou balíka imigračných zákonov, ktoré poslanci Bundestagu prijali ešte v lete 2019. Patrí sem i zákon o deportácii, ktorý umožňuje ľahšiu deportáciu neúspešných žiadateľov o azyl.

Dlhodobou stratégiou EÚ18 je prilákať mladých ľudí na dokončenie štúdia v hostiteľskej krajine s cieľom doplnenia počtu nenarodených detí zo zdrojov budúcej inteligencie iných chudobnejších členských štátov EÚ. Týmto študentom nie sú kladené žiadne prekážky vo verejnom systéme vysokého školstva. Práve naopak, zo strany hostiteľskej krajiny sú vytvárané podmienky (najmä pre prácu popri štúdiu, odbornú prax, či ubytovanie) v takom rozsahu, aby študentom uľahčili ich integráciu a motivovali ich usadiť sa na trvalo v hostiteľskej krajine.

Demografická situácia je oveľa horšia v Česku a na Slovensku. Slovensko (ako už bolo uvádzané vyššie) najrýchlejšie starnúci členský štát EÚ. Problémom je dlhodobá nezamestnanosť sociálne najslabších vrstiev. Hoci pôrodnosť týchto vrstiev je pomerne vysoká, príchod pracovnej sily z tejto skupiny obyvateľov je nízka. Dôvodom je

nedostatočná sociálnoprávna ochrana detí z MRK, ktorých vzdelávanie a prípravu na zamestnanie rodičia významne zanedbávajú a štátna moc ju nevynucuje. Nie je možné očakávať od rodiča, ktorý nikdy nepracoval a po celý život žil v rómske osade zo sociálnych dávok, že bude pomáhať svojim deťom s angličtinou a s úlohami s kvadratickými rovnicami. Spoločnosť nemôže od rodiča žiadať niečo, čomu sama nedala. I napriek tomu by však mala zasiahnuť a vynútiť sociálnoprávnu ochranu dieťaťa v oblasti jeho prípravy na vzdelávanie a prípravy na povolanie. Tu zlyháva štátny dohľad, ale i samosprávy.

Príkladom dobrej praxe sú obce, v ktorých zaviedli opatrenia prípravy na vyučovanie a voľnočasových aktivít pre deti z MRK. Po krátkom čase od zavedenia takýchto opatrení sa zlepšil prospech detí a zvýšila sa šanca na ich lepšie vzdelanie a prípravu pre trh práce. Rovnako dôležité je, aby tieto deti boli integrované aj do komunity rovesníkov z majority. Hoci zákon o rodine a zákon o sociálnoprávnej ochrane kuratele existujú, neexistujú účinné mechanizmy na vynútenie ochrany práv dieťaťa na vzdelanie a povinnosti toto vzdelanie v požadovanej kvalite i odovzdať.

Identifikovaním rezerv trhu práce sa však nikdy nepodarí naplniť očakávania zamestnávateľov bez dodatočného povoleného vstupu pracovných migrantov na slovenský trh práce. Podľa Radovana Ďuranu z INESS-u „je jednoduché povedať, že mladý človek príde a bude platiť našim dôchodcom, ale akonáhle vstúpi do nášho systému, tak každým jeho odpracovaným rokom alebo rokom sociálneho poistenia mu začne vznikať nárok na dôchodok. Takže motivácia priťahovať cudzincov, aby sme mali lepšie verejné financie nie je z pohľadu Slovenska celkom udržateľná. Je to skôr posúvanie problému do budúcnosti. Rozhodne by sme nemali prestať riešiť to, či je sociálny systém tak, ako je nastavený, udržateľný alebo nie“²⁷¹.

Z pohľadu dopadov na sociálny systém je nutné vnímať skôr ako dôchodkový systém, systém starostlivosti o najslabších v spoločnosti. Teda systém sociálnych dávok, systém poskytovania sociálnych služieb a podobne. Z pohľadu aktívneho vplyvu pracujúcich cudzincov na sociálny systém je nutné uviesť, že významný nedostatok

²⁷¹<https://www.aktuality.sk/clanok/646668/analytik-cudzinci-obsadzuju-miesta-o-ktore-uz-slovaci-nemaju-zaujem/>

pracovních síl hlásia najmä sociálne služby (opatrovatelky v sociálnych zariadeniach, či v domácnosti, ale i v zdravotníckych zariadeniach, upratovačky a iná nekvalifikovaná pracovná sila v sociálnych službách). Nakoľko sa jedná o veľmi zle platenú prácu, Slováci o ňu nejavia záujem. Vzhľadom na fakt, že slovenská populácia starne v Európe najrýchlejšie, bude potrebné počítať s dodatočnou potrebou tvorby ďalších pracovných miest v tejto oblasti. Teda dopad pracovnej migrácie pre obsadzovanie spomínaných pracovných pozícií môže byť prínosom.

Avšak je potrebné počítať aj s pasívnym vplyvom na sociálny systém a to v oblasti poberania sociálnych dávok, alebo iných dávok sociálneho zabezpečenia, na ktorí majú pracujúci migranti rovnaké právo, ako domáce obyvateľstvo. Opäť štatistiky v tejto oblasti Sociálna poisťovňa nesprístupnila. No z prieskumu realizovaného u zamestnávateľov vyplýva, že cudzinci sú ochotní pracovať dlhšie a menej využívajú práceneschopnosť²⁷², aby dosiahli lepšie mzdové ohodnotenie ako Slováci. Otázku je nutné si položiť skôr v časovom horizonte budúcej dekády, či v prípade budúcej hospodárskej recesie nedôjde k zaťaženiu sociálneho systému práve právnymi nárokmi na dávky v nezamestnanosti, alebo iné sociálne dávky práve zo strany pracujúcich migrantov, ak by sa stali prvými, ktorí budú v dôsledku zlej ekonomickej a hospodárskej situácie prepúšťaní.

V zásade je však nutné uviesť, že sociálny systém Slovenska je postavený na zásade nulovej diskriminácie. Teda právny nárok nebude žiadateľovi o dávku odopretý len pre jeho iný štátnu príslušnosť.

Rovnako je dôležité zaoberať sa otázkami, či takto nezamestnaní cudzinci nebudú podliehať sociálnej núdzi a z nej vyplývajúcej kriminalite.

4.3.11. Dopady na samosprávy

Veľmi vážny dopad má pracovná migrácia na samosprávy. Každá fyzická osoba potrebuje strechu nad hlavou. Zabezpečenie bývania je preto kardinálnym problémom

²⁷² Výnimkou sú migranti z afrických štátov, u ktorých bola zaznamenaná vyššia náklonnosť na zneužívanie systému dávok v práceneschopnosti

v podmienkach Slovenska. Organizované skupiny majú zvyčajne zabezpečené ubytovanie v ubytovniach, alebo lacných hoteloch. Prenájom bytov, alebo rodinných domov si zvyčajne zabezpečia pre väčší počet ubytovaných firmy, ktoré pracovnú silu najímajú a zamestnávajú. Individuálny prenájom je pre Slovákov len ťažko predstaviteľný, nakoľko majú obavu, že prenajatý byt im „horkokrvní“ cudzinci zničia, alebo „Čo by na to povedali susedia?“

Veľké množstvo susedských sporov medzi domácim obyvateľstvom a cudzincami vyplýva skutočne z vyššieho temperamentu a inej kultúry ubytovaných cudzincov, ktorí často rušia nočný klud, alebo spôsobujú konflikty v dôsledku požívania alkoholu (najmä ak pricestujú bez svojich rodín). Obce nedokážu tieto problémy riešiť, nakoľko ich kompetencie sú obmedzené.

Obce sa bránia vstupu organizovaných skupín cudzincov najmä tým, že zmenou územnoplánovacej dokumentácie obmedzia výstavbu ubytovní a ubytovacích zariadení nižšieho štandardu. Ďalším ochranným opatrením je snaha o výstavbu nájomných bytov, ktoré sú vo vlastníctve obce, ktorá sama rozhoduje o tom, komu nájomný byt prenajme. Tento stav obce dosiahnu opäť úpravou územnoplánovacej dokumentácie, v ktorej obmedzia hromadnú bytovú výstavbu len na pozemky vo vlastníctve obce. Oveľa horšie sú na tom okresné a krajské mestá, v ktorých je sústredená väčšina pracovných migrantov. Zakrývanie očí pred realitou problém nevyrieši a povolenie výstavby súkromným subjektom vytvára riziko vzniku giet. Systémovú politiku bývania pre migrujúcu pracovnú silu zatiaľ nezaviedlo žiadne mesto na Slovensku. Prvé lastovičky sa objavujú vo veľkých mestách ako Bratislava alebo Trnava. No nie je možné hovoriť o systémovom riešení.

Zlým príkladom je plán Obce Zeleneč postaviť v blízkosti diaľničného odpočívadla ubytovňu a výrobný areál. Ubytovňa bude vyčlenená mimo obec a budú v nej bývať väčšinou cudzinci, nakoľko nezamestnanosť v regióne Trnavy je minimálna. Takto vznikne geto pracujúcich cudzincov. Postup obce je pochopiteľný, ktorým sa vedenie obce snaží zabiť dve muchy jednou ranou. Na jednej strane budú cudzinci ubytovaní mimo obce tak, aby neobťažovali domáce obyvateľstvo. Na druhej strane obec získa dva zdroje financovania svojho rozpočtu – daň z nehnuteľností za stavby a pozemky používané na

podnikanie a ubytovanie a daň z ubytovania. Na mieste je otázka, koľko prostriedkov z týchto zdrojov poskytne obec na integráciu pracujúcich cudzincov? Či má vôbec obec v pláne zaoberať sa otázkou ich integrácie? Z postupu obce je zrejmé, že obec nepočíta s dlhodobým pobytom cudzincov v obci. Stavať sa má len ubytovňa a nie trvalé, či nájomné bývanie. Prístup „chceme zarobiť na cudzincoch, ale nežiadajte od nás, aby s nami žili“ je krátkozraké. Veľké percento z nich sa bude chcieť natrvalo usadiť na Slovensku. A čo bude potom?

Naopak Mesto Nitra sa postavilo výzve príchodu pracujúcich cudzincov čelom a zavádza projekt sociálnych služieb pre pracujúcich cudzincov, ktorí budú žiť, alebo pracovať v meste Nitra. Podľa portálu mynitra.sme.sk „mestskí poslanci schválili projektový zámer na vytvorenie Integračného a komunitného centra. Pomáhať bude ekonomickým migrantom, ktorí prichádzajú za prácou do Nitry, aj domácim obyvateľom „v oblasti riešenia problémov s cudzincami“. Nejde len o robotníkov z priemyselného parku, ale aj o lekárov, učiteľov, ošetrovateľov či vodičov autobusu. Pracujú často na miestach, o ktoré nemajú miestni obyvatelia záujem“²⁷³. Primátor mesta Nitra Marek Hattas zdôraznil, že mesto bude bojovať proti výstavbe zariadenie hromadného ubytovania pre pracujúcich cudzincov, nakoľko by sa vytvorila reálna hrozba vzniku cudzineckých giet priamo v meste. Zároveň dodal, že mesto nechce len čakať so založenými rukami a stavať bariéry a preto finančne podporuje vznik integračného a komunitného centra, v ktorom by mali nájsť pracujúci cudzinci pomoc i pri zháňaní ubytovania.

5. kapitola Národná (štátna) stratégia integrácie pracujúcich cudzincov z tretích krajín

Ing. Mgr. Andrea Bakošová, MBA.

²⁷³ <https://mynitra.sme.sk/c/22008507/v-nitre-vznikne-integracne-centrum-pre-ekonomicky-migrantov.html>

Na záver je potrebné dodať, že príchod pracujúcich cudzincov má a bude mať čoraz väčší dopad na Slovensko. Kvalitné odborné posúdenie a zanalyzovanie dopadov a vplyvov na spoločnosť by malo tvoriť základ štátnej (alebo národnej) stratégie pre integráciu pracujúcich migrantov z tretích krajín. Na základe zistení uvedených v tejto štúdii je možné formulovať výzvy pre vytvorenie tejto stratégie:

5.1. Nebojme sa pomenovať problémy otvorene a slušne

Slovenská spoločnosť často precitlivo reaguje na niektoré témy ohľadom cudzincov, ich integrácie a zaradenia sa do slovenskej spoločnosti. Faktom je, že sa jedná najmä o mix obáv a predsudkov. Avšak pre korektné nastavenie hodnotových noriem budúcej stratégie je potrebné, ba až nevyhnutné pomenovať reálne pretrvávajúce problémy, ale i tie potenciálne, ktoré sú vnímané skôr ako riziká, či hrozby. Otvorenie týchto tém a ich dôkladná analýza tvoria základ pre kvalitu stratégie a správnosť navrhovaných postupov a opatrení.

Je potrebné, aby sa otvoreným témam venovala riadna spoločenská, no najmä odborná diskusia a to nielen formálna. Politické authority často zanedbávajú diskusiu k „horúcim“ témam, často podceňujú jej význam a zmysel. V odbornej príprave natoľko dôležitého dokumentu, ktorým národná stratégia je, nie sú rozhodujúce politické body, ale predovšetkým jej odbornosť a komplexnosť spracovania všetkých dôležitých spoločenských tém, ktoré pracovná migrácia ovplyvňuje.

Témy, ktoré má stratégia v budúcnosti riešiť, mali byť predmetom odborného spracovania a verejnej diskusie už pred minimálne 10 rokmi, keď sa slovenská ekonomika začínala zotavovať z finančnej krízy. Jej zanedbanie dnes prináša svoje plody v podobe radikalizácie spoločnosti a spoločenskej intolerancie domáceho obyvateľstva. Je potrebné, aby štát podporoval tvorbu analytických dokumentov zameraných na cielene zadané témy a to ako v oblasti jednotlivých spoločenských tém, tak i následne v ich komplexnom prepájaní. Bagatelizovanie potrieb trhu práce, demografických prognóz, výsledkov vzdelávacieho systému a očakávaného kolapsu dôchodkového systému je začiatkom budúcej celospoločenskej krízy. Naopak dôkladné

skúmanie príčin spomínaných javov a hľadanie opravných mechanizmov sú predpokladom úspešného vývoja celej spoločnosti.

Rovnako je dôležité do základných spoločenských tém, ktoré majú byť predmetom analýz, zapracovať témy, ktoré navonok pôsobia ako okrajové. Ako je však uvedené (a odôvodnené) v predchádzajúcich kapitolách, ich zapojenie do analýz je pre kvalitatívny vývoj slovenskej spoločnosti potrebné. Jedná sa najmä o témy spoločenských, kultúrnych, duchovných a rodinných hodnôt, ktoré sa dostali v súčasnosti na okraj záujmu a prevalcovali ich potreby národohospodárske opomínajúc ich zásadný vplyv na správanie sa obyvateľstva jeho reakcie na ohrozenie týchto hodnôt.

5.2. Vypracovanie strategického dokumentu štátnej integračnej politiky osobitne pre pracovníkov z tretích krajín (ďalej len strategický dokument)

Nie je rozhodujúci názov dokumentu (i autori použili rôzne termíny pre jeho pomenovanie). Pri definovaní strategického dokumentu by mal byť kladený dôraz na ochranu cudzincov pred zneužívaním, pred ich prepadom do záchranej siete sociálneho systému SR, na prijímanie a akceptovanie kultúrnych a duchovných hodnôt hostiteľskej krajiny cudzincami, oboznámenie sa so základnými právnymi normami, ktoré je potrebné počas ich pobytu v SR rešpektovať, na odstránenie jazykovej i kultúrnej bariéry a vytvorenie podmienok pre slušný život bez diskriminácie.

Je to jednoduchý komplex slov, ktorých naplnenie je však mimoriadne spoločensky náročné a nákladné. Preto mnoho národohospodárov a ekonómov upozorňuje, že pracovná migrácia prináša so sebou ekonomický prínos až po vynaložení istého objemu výdavkov potrebných na ich integráciu.

Slovensko má však ešte niekoľko negatívnych historických skúseností s prijímaním strategických dokumentov. Značná časť z nich zostáva len formálnym dokumentom, ktorý nie a nie uviesť do života. Väčšinou sú ušité horúcou ihlou, len aby bol splnený nejaký spoločenský, alebo medzinárodný záväzok. Následne sa zisťuje, že

k nim chýba napojenie na rozpočet (teda finančné krytie opatrení), personálne zabezpečenie, resp. legislatíva.

Slovensko sa však ocitlo na križovatke, kedy musí prijímať rozhodnutia, ktoré budú mať svoje konsekvencie v budúcnosti. Slovensko buď tieto rozhodnutia prijíma, alebo necháva i napriek znalosti nedostatkov problému nevyriešené. I zanedbanie riešení prináša dôsledky v budúcnosti. Preto je nutné, aby sa prijatý strategický dokument stal dokumentom živým, ktorý neskončí len v šuflíku, ale bude aktívne aplikovaný v praxi.

Súčasťou strategického dokumentu by mali byť aj časové míľniky, ktoré by zaväzovali vládny aparát k činnosti a plneniu úloh vyplývajúcich zo schválených opatrení. Ich neplnenie by malo byť opätovne predmetom verejnej diskusie. Je nevhodné, aby sa väčšia pozornosť venovala verejnej diskusii a politickým stratégiám v oblasti účasti slovenských vojakov na misiách, ako téme pracovnej migrácie.

5.3. NOVÁ integračná a imigračná politika SR

Nová integračná a imigračná politika SR by mala byť východiskom strategického dokumentu, nakoľko platná koncepcia integrácie zostáva stále viac na formálnej úrovni a teda nie je možné o nej hovoriť ako živom dokumente. Zároveň je potrebné implementovať už prijaté teoretické koncepcie a inovovať ich o nové poznatky a odborné analýzy.

Faktickým problémom je najmä rezortná prierezovosť témy. Hoci imigračná politika spadá pod rezort vnútra, neoddeliteľne súvisí s politikou rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny, rezortu školstva, rezortu zdravotníctva a v neposlednom rade i kultúry. Komplexnosť problematiky je tak vlastne prekážkou pre jej efektívne a najmä účinné spracovanie, ktoré by mohlo byť prínosom pre spoločnosť.

Dôležitý je pojem NOVÁ integračná a imigračná politika. Pod týmto pojmom je dôležité vnímať najmä aktualizáciu potrieb spoločnosti, migračných trendov, dôvodov migračných potrieb, ale i obmedzení, resp. vnímania tejto politiky verejnosťou. V čase sa vyvíjajú nielen postoje politikov a ich voličov, ale i technika monitorovania migrácie,

metódy práce s migrujúcimi pracovnými silami, a napokon i potreby spoločnosti a zamestnávateľov. Práve tu je dôležité nastaviť systém včasného varovania trhu práce, ktorý musí mať nástroje, ako urýchlene zamedziť prístupu ďalšej pracovnej sily z tretích krajín na slovenský trh práce v prípade nárastu nezamestnanosti, alebo zhoršenia prognóz vývoja trhu. Inovácie v politických stratégiách sú hnacím motorom moderných politik, rovnako ako inovácie v podnikaní, ktoré dávajú výhody tým, ktorí ich zavádzajú pred tými, ktorí ich prehliadli.

Imigračná a integračná politika by mala stanoviť ciele, ktoré chce SR touto politikou dosiahnuť, okruhy tém, ktoré chce riešiť a dôvody, pre ktoré sa celá politika tvorí. Na jej základe bude vypracovaná Národná stratégia integrácie pracujúcich cudzincov z tretích krajín v SR.

5.4. Zefektívňime procesy a postupy udeľovania pracovných povolení a povolení k pobytu a iné súvisiace postupy

Zefektívnenie procesov vydávania jednotlivých povolení a zefektívnenie pravidiel uznávania kvalifikácií tvoria základ pre predchádzanie korupcie na úradných pozíciách, ktorým bola zverená moc nad jednotlivými procesmi, resp. na pozíciách kontroly a inšpekcie.

Okrem protikorupčného významu má zefektívnenie procesov i ďalšie dôležité dopady. Zamestnávatelia budú môcť uvoľniť pracovnú silu, ktorú viažu na povoľovaciu byrokraciu, čím by sa im mali zvýšiť ich zisky. Uvoľnená pracovná sila si vie nájsť uplatnenie v oblastiach, kde zamestnávatelia hlásia nedostatok pracovných síl.

Avšak zefektívnenie procesov neznamená bezbrehé povoľovanie vstupu cudzincov z tretích krajín na slovenský trh práce. Pod pojmom zefektívnenie je nutné vnímať najmä:

- Nastavenie nových regulatívov, ktoré budú rešpektovať logické nadväzovanie postupov, a ktoré budú eliminovať duplicitu požadovaných dokladov,

- Vytvorenie systému, ktorý nahradí komisionálne rozhodovanie na UPSVaR o povoľovaní práce z dôvodu dlhých čakacích lehôt na zasadnutie komisie a následné doručovanie rozhodnutí. Nahradenie existujúceho systému systémom digitálnym, ktorý na základe splnenia kritérií vyhodnotí súlad žiadosti so zákonom a možnosťami trhu práce. Takéto rozhodnutie je následne možné posunúť žiadateľovi okamžite, resp. v krátkom čase.
- Posilnenie personálneho zabezpečenia pracovníkov cudzineckej polície s cieľom vytvoriť podmienky pre urýchlenie procesov povoľovania pobytov.
- Zákomom skrátiť lehoty na vybavenie povoľovacích žiadostí ako na UPSVaR, tak i na polícii.
- Zabezpečiť častejší výkon kontroly – personálne posilniť kontrolné orgány za účelom častejších kontrol s cieľom odradiť zamestnávateľov od porušovania zákona (či už v oblasti nelegálneho zamestnávania, tak i v oblasti nesprávneho odmeňovania a zneužívania pracujúcich cudzincov).
- Rovnako je potrebné vytvoriť právne normy tak, aby chránili nahlasovateľov protispoločenskej činnosti z radov pracovníkov z tretích krajín bez sankcie vyvodzovanej voči nahlasovateľovi.

5.5. Implementovať novo vypracovanú štátnu integračnú politiku pre pracovníkov z tretích krajín do právnych noriem

Ako je už vyššie uvedené, strategický dokument nemá byť len formálnym dokumentom, ale má byť základom pre reguláciu pracovnej migrácie na slovenskom trhu práce. Aby sa ním skutočne stal, je nutné prijať množstvo noviel existujúcich právnych noriem a zrejme i prijať niektoré nové právne normy. Legislatívny proces je veľmi komplikovaný a zdĺhavý. Preto je výzvou pre nadchádzajúcu vládu, ktorá vzíde z volieb v roku 2020, aby sa na tieto zmeny pripravila a aby sa im venovala. Bez úpravy

právnych noriem, nedôjde k žiadnej zmene súčasného stavu, resp. vyhnívaním spoločenských problémov sa negatívne dopady len prehĺbia.

Je predpokladom, že politici budú k legislatívnym zmenám tlačení nielen odborníkmi, strategickým dokumentom, ale i zamestnávateľmi. Preto sa dá očakávať, že dôjde k zásahu do existujúceho status quo v právnom poriadku. Je mimoriadne dôležité, aby zmeny zákonov boli v súlade so strategickým dokumentom, aby sa s ním politici oboznámili, a aby bol pre ich rozhodovanie smerodajný.

Okrem politikov je potrebné oboznámiť so strategickým dokumentom i samosprávy a neziskový sektor. Práve samosprávy a neziskový sektor sú neoddeliteľnou súčasťou opatrení strategického dokumentu. Ako je už vyššie v predchádzajúcich kapitolách uvedené, samosprávy budú musieť zabezpečiť a prípadne i regulovať bývanie pracujúcich cudzincov tak, aby sa predchádzalo ich getoizácii. Zároveň je potrebné pre tieto účely vyčleniť pre samosprávy finančné prostriedky.

Ďalšou úlohou samospráv a neziskového sektoru je zabezpečenie dostupnosti komunitných a sociálnych služieb pre pracujúcich cudzincov a ich rodiny. Ich absenciou dôjde k ohrozeniu naplnenia cieľov ako národnej imigračne a integračnej politiky, tak i samotného strategického dokumentu. Na záver je nutné zapojiť do spolupráce i akademickú sféru. Práve vysoké školy sú zdrojom budúcej kvalifikovanej pracovnej sily, ktorá sa má uplatniť práve v pozíciách tlmočníkov, špecializovaných sociálnych pracovníkov, kurátorov, komunitných pracovníkov a pedagógov.

5.6. Zvýšiť dostupnosť informácií pre migrantov.

Zlepšením dostupnosti informácií pre migrantov je možné pôsobiť jednak preventívne proti ich zneužívaniu, alebo proti ich frustrácii spôsobenej chybami v postupoch a následnom nevydaní povolení. Okrem toho je potrebné vytvoriť také zdroje informácií, ktoré budú obojsmerné - teda vytvoriť miesta, na ktorých cudzinec môže klásť otázky a získať kvalifikované odpovede v jazyku, ktorému rozumie. Vzhľadom na digitalizáciu, je možné spustiť takýto systém aj v elektronickej podobe aspoň pre jazykové mutácie cudzincov, ktorí sú v SR najčastejšie zamestnávaní.

Táto výzva je pomerne náročná na zvládnutie a to ako po stránke potreby zamestnania odborníkov, ktorí dokážu zodpovedať otázky, tak i po stránke technickej. Investícia do informácií pre cudzincov nebude malá, no prinesie ovocie v ich lepšej integrácii a prevencii.

5.7. Posilniť personálne a inštitucionálne zázemie pre agendu integrácie pracujúcich cudzincov najmä na úrovni polície a UPSVaR, ale i na komunálnej úrovni.

Personálna poddimenzovanosť nie je typickým javom len v podnikateľskom sektore, ale dnes i vo verejnej a štátnej správe. Nedostatok pracovných síl na polícii nedokážu riešiť cudzinci, ale iba domáce obyvateľstvo. Obdobná situácia je i na UPSVaR. Za účelom zníženia potreby zamestnancov je nutné znížiť niektoré byrokratické prekážky, čo zvýši efektívnosť práce zamestnancov, zaviesť digitalizáciu do rozhodovacieho procesu a zaviesť i digitalizáciu podávania žiadostí.

No i tak bude potrebné posilniť personálne zabezpečenie ako odborov cudzineckej polície, tak i úradov práce a v neposlednom rade i inšpekčných a kontrolných orgánov. Opäť sa jedná o investíciu do zlepšenia a zefektívnenia integrácie pracujúcich cudzincov z tretích krajín. Ak cudzinec nemôže čakať 90 dní a začne pracovať nelegálne, je nutné uviesť, že komplikovanosť systému ho dohnala k prvej skúsenosti s porušením zákona. Ak sa mu na to nepríde a nebude sankcionovaný, povzbudí ho to k ďalšiemu porušovaniu zákona. Je potrebné si uvedomiť, že byrokratické prekážky sa ľahko môžu stať cestou na nelegálny trh práce a defacto môžu podporovať jeho existenciu.

Nie je žiadúce, aby spoločnosť bránila rýchlemu vybaveniu žiadostí, nakoľko práve prostriedky, ktoré by mali byť odvádzané do štátneho rozpočtu zo mzdy nelegálnych pracujúcich migrantov, by mohli užiť navýšený aparát jednotlivých orgánov štátnej moci s rozhodovacou právomocou nad ich pracovnými povoleniami, či povoleniami pobytov.

Napokon je potrebné posilniť i stavy zamestnancov samospráv, či neziskového sektora, ktorí budú poskytovať sociálne služby smerujúce k ľahšej integrácii cudzincov v obciach. Tu je viditeľný najmä finančný problém. Zatiaľ čo zefektívnením vybavovania povolení štát získava prostriedky z legalizácie práce cudzincov, samosprávy nezískajú také prostriedky, ktoré by im zaplatili náklady na sociálnych pracovníkov, psychologov, či komunitných pracovníkov pre cudzincov. Tu bude potrebné poskytnúť obciam osobitný finančný mechanizmus, ktorý bude nasmerovaný na integráciu všetkých komunit ohrozených sociálnym vylúčením. Je dôležité upozorniť, že absencia tohto typu služby v obciach spôsobí zhoršené výsledky plnenia cieľov strategického dokumentu v praxi.

5.8. Zvýšiť kvalifikáciu štátnych zamestnancov špecializujúcich sa na implementáciu novej štátnej stratégie.

Nedostatok odbornej pracovnej sily, ktorá by sa špecializovala na integráciu cudzincov z tretích krajín na trhu práce a v spoločnosti je výsledkom najmä relatívne nízkeho počtu pracujúcich cudzincov z tretích krajín na Slovensku, ale i absenciou špecializovaných študijných odborov na vysokých školách. Výzvou je preto i zavedenie nových, alebo rozšírených študijných odborov, ktoré budú schopné obsiahnuť i témy, ktorými je história krajín pôvodu (najčastejších), náboženstva a kultúry pracujúcich migrantov z tretích krajín, a napokon i moderné metódy integrácie týchto skupín obyvateľov do slovenskej spoločnosti.

K tejto problematike je potrebné, aby slovenskí odborníci spoznali praktické riešenia integrácie pracujúcich cudzincov v zahraničí, najmä v krajinách, ktoré disponujú kvalitnými riešeniami a dobrými výsledkami, ako sú Nemecko, Škandinávia a Švajčiarsko. Je dôležité dodať, že absencia informácií o dobrej praxi nie je len výsledkom nedostatočného financovania, ale predovšetkým absencie verejnej diskusie a dopytu po poznatkoch v tejto oblasti.

Z uvedeného vyplýva, že Slovensko čaká ešte dlhá cesta k dôkladnému poznaniu problematiky a následne aj implementácie riešení. Veľmi dôležitú rolu hrajú v tejto

oblasti práve vysoké školy, ktoré by sa mohli zaoberať práve zberom informácií z dobre praxe zo zahraničia a sprostredkovať ju študentom, i odbornej verejnosti.

5.9. Vyvolať verejnú diskusiu o téme pracovnej migrácie, pripravovanej štátnej stratégii a reálnych okolnostiach a vplyvoch.

Otázka verejnej diskusie je už vyššie čiastočne spomínaná, no skôr z pohľadu jej potreby pre kvalitu strategického dokumentu. Avšak je potrebné sa na verejnú diskusiu pozrieť i z pohľadu budovania občianskej spoločnosti, zavádzania nových pojmov do spoločenského slovníka, ustálenia významov niektorých pojmov a vysvetľovania.

Verejná diskusia však nemá byť jednosmerná, ako sa to na Slovensku často aplikuje. Jej cieľom je osloviť verejnosť, zaujať ju témou a vypočuť si názory. Ak je zrejmé, že názory občanov vychádzajú z nepochopenia prezentovanej problematiky, je potrebné zvoliť inú metódu vysvetľovania a argumentovania tak, aby bola správne pochopená a odkomunikovaná s verejnosťou. Ak je verejná diskusia správne vedená, potom je možné očakávať aj inovácie v prístupe k téme, možnosť inšpirácie skúsenosťami Slovákov zo zahraničia a prípadne i odhalením nedostatkov v navrhovanom strategickom dokumente.

Najčastejším problémom verejných diskusií je neochota predkladateľa dokumentu, alebo témy vo verejnej diskusii vôbec diskutovať. Druhým problémom je nedostatočná propagácia verejnej diskusie a napokon i neochota Slovákov zapájať sa do verejných diskusií (hoci i v tejto oblasti už spoločnosť pokročila). Otázka strategického dokumentu o pracovnej migrácii je ľahko politicky zneužiteľná a preto je na predkladateľoch témy na diskusiu, aby sa postarali o jej odpolitizovanie najmä vecnými a odbornými argumentami.

5.10. Systematicky potláčať nenávistné prejavy politikov a médií voči pracujúcim migrantom a naopak podporiť šírenie objektívnych a overených dát s cieľom

predchádzať šíreniu dezinformácií a zastrašovania verejnosti nepravdami, alebo vykonštruovanými polopravdami.

Táto výzva vyplýva z predchádzajúceho bodu. Argumentácia nesmie byť demagógiou, ani upravenou pravdou. Musí byť podopretá opakovanými analýzami, alebo viacnásobnými odbornými analýzami k problémovej téme. Najťažšie je prepojiť slobodu slova s odbornou argumentáciou a ochotou protistrany vypočuť si vecné a odborné argumenty. Umenie verejnej diskusie a potláčania nenávisťných reakcií politikov je mimoriadne náročné a vyžaduje si odborníkov na odkomunikovanie tém. Zásadnou je však otázka metód informovania verejnosti a spôsobov predkladania informácií. Je potrebné využívať rôzne projekty a verejnoprávne médiá, kultúrne a spoločenské podujatia a akademickú pôdu na šírenie osvetly o predkladaných dátach. Rovnako je potrebné sledovať nepravdivé a extrémistické reakcie, ktoré je možné použiť i ako dôkazy v diskusiách, formou ich odborného a vecného vyvracania.

5.11. Zosúladienie potrieb trhu práce so vzdelávacím systémom SR

Dlhodobý nesúladiť štruktúry študijných odborov a potrieb trhu práce je podrobne analyzovaný vyššie v podkapitole 3.3.. Obdobná situácia bola identifikovaná aj v Českej republike. Nakoľko však zamestnávateľia dokážu zmeniť tento nesúladiť? Je vôbec v moci zamestnávateľov vykonať reformu vzdelávacieho systému? Je zrejmé, že nie.

Tým, že problém je dlhodobo neriešeným, vyvoláva u zamestnávateľov nedôveru v schopnosť štátnych orgánov a politických elít reformu pripraviť a vykonať. Okrem toho, v tejto oblasti bolo vykonaných mnoho výskumov a štúdií. Avšak bez konkrétneho výsledku, ktorý by bol pre trh práce aspoň nádejou na zmenu. Autori v roku 2017 publikovali odbornú analýzu s názvom „Nezamestnateľní“ nezamestnaní, v ktorej venovali značnú pozornosť práve problému nesúladiť vzdelávania s potrebami trhu práce. Uviedli i množstvo konkrétnych opatrení a návrhov, ktoré sú veľmi podrobne spracované a analyzované od úrovne predškolského vzdelávania až po vysokoškolské.

Táto výzva je pre slovenskú spoločnosť mimoriadne dôležitá téma. Autori apelujú na kompetentných, aby v duchu množstva zrealizovaných výskumov a odborných návrhov začali realizovať opatrenia potrebné pre rozbehnutie štrukturálnych zmien vo vzdelávacom systéme. Vzhľadom na objem finančných prostriedkov, ktorý bol z verejných zdrojov na spomínané analýzy vynaložený, je načase, aby tieto analýzy nezostávali len v polohe formálne splnených úloh, ale predovšetkým je nutné kvalitné a zmysluplné návrhy aplikovať v praxi!

ZÁVER

Úroveň a rozsah odborného spracovania problematiky pracovnej migrácie z tretích krajín je i napriek otvorenosti slovenskej ekonomiky iba v počiatku. Tento stav nie je spôsobený nedostatkom odborníkov a ani nezájmom spoločnosti o tému pracovnej migrácie z tretích krajín. Je dôsledkom nedostatku spoločenských výziev na túto tému a zároveň i dôsledkom prierezovosti tém, ktoré do hľadania odpovedí vstupujú. Slovensko sa diskusií o pracovnej migrácii ešte donedávna vyhýbalo, resp. táto téma bola okrajovou spoločenskou témou. V posledných rokoch však nabrala na dynamike a presadzuje sa na vrchol spoločenských i politických diskusií.

Autori si v úvode publikácie zadali pomerne náročné zadanie – spracovať odborný text naprieč viacerými spoločenskými oblasťami. Nevyhli sa ani prepojeniu navonok národohospodárskej témy s témami vplyvov pracovnej migrácie na kultúrne a duchovné hodnoty Slovákov, na zachovanie zvrchovanosti Slovákov nad Slovenskom a na témy, ktoré vzbudzujú obavy z pracovnej migrácie z tretích krajín. Cieľom tejto publikácie nebolo vytvoriť návrhovú časť, resp. identifikovať konkrétne opatrenia, ktoré je potrebné implementovať. Vzhľadom na potrebu rozsiahleho výskumu v tejto problematike, bolo zadaním preskúmať hlavné i prierezové témy a pomenovať výzvy, s ktorými sa musí Slovensko vysporiadať. Z uvedených výziev by mali vychádzať nové analýzy a výskum, ktorých výsledky by mali priniesť očakávané návrhy opatrení.

Identifikované výzvy otvárajú nové horizonty, ktoré si vyžadujú ďalšie skúmanie. Avšak je potrebné dodať, že veľmi dôležitým je najmä časové hľadisko, pretože Slovensko malo mať autormi navrhované výzvy dávno preskúmané a zrealizované opatrenia. Nedostatok odborných prác v tejto téme a nedostatočná verejná a odborná diskusia spôsobujú absenciu nutných politických a spoločenských opatrení. Stratený čas už nie je možné dohnať, no je v silách tejto krajiny urýchliť hľadanie odpovedí na výzvy, ktoré sú výsledkom skúmania autorov.

ZDROJE POUŽIEJ LITERATÚRY

BACHTÍKOVÁ, I. a kol. 2012 : Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Bratislava : IOM, 2012. ISBN 978 – 80-89506-28-8.

BAKOŠOVÁ, Z. 1994: Sociálna pedagogika. Vybrané problémy. Bratislava: FiF UK. 1994. ISBN 80-223-0817-X.

BAKOŠOVÁ, A. a kol. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava: CSD II. 2017, s.17, s.25, s. 173, s. 189, s.140, s. 257, ISBN 978-80-89837-30-4

BARGEROVÁ, Z. a kol. 2011 : Stav integrácie cudzincov s doplnkovou ochranou do spoločnosti a návrhy odporúčaní pre tvorcov verejných politik. Bratislava : Stimul. ISBN 978 -80-8127-018-5.

BÁRTA, M. KOVÁŘ, M. Kolaps a regenerace: cesty civilizací a kultur: minulost, současnost a budoucnost komplexních společností. Praha: Academia, 2011. ISBN 978-80-200-2036, s.45.

BECKER, G. Evropská choroba má jméno sociální politika. Mladá fronta Dnes, 31.7.1996 s. 125-137

BLEHA, B. - ŠPROCHA, B. - VAŇO, B. 2013 : prognóza populačného vývoja SR do roku 2060. Bratislava : INFOSTAT ISBN 978-80-89398-23-2.

BROŽOVÁ, Dagmar: Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce, str. 229, Praha, 2018, ISBN: 978-80-7400-719-4-26

BROŽOVÁ, D., In: Společenské souvislosti trhu práce, (2003) Praha: Sociologické nakladatelství SLON, ISBN: 80-86429-16-4

CZINKOTAI, R. 2006 : Praktická sociálna práca s utečencami. Prístup cez ľudské práva. Budapešť: Menedék s podporou UNHCR v Ženeve. ISBN 963 – 06-0862 –6.

ČERNENKO, Tomáš a kol., Skrytý poklad v samospráve - Alternatívne možnosti sústredenia výkonu správy v samosprávach. Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR. Bratislava. 2017

České školství v mezinárodním srovnání 2015 – Česká republika v indikátorech OECD. Education at a Glance 2015: OECD Indicators s. 22

DROZD, P. 2013 : Prístup migrantov k sociálnemu zabezpečeniu a zdravotnej starostlivosti v Slovenskej republike : politika a prax. Bratislava : IOM,2013. ISBN 978 – 80-89506-44-6.

FABIAN, A. 2007 : Kresťanský aspekt poskytovateľov sociálnych služieb. In.: Človek v núdzi. Poskytovatelia sociálnych a charitatívnych služieb. Košice : Seminár sv. Karola Boromejského. 2007. ISBN 978 – 80 – 89138-4.

FILADELFIOVÁ, J. – SEKULOVÁ, M. 2009 : Migrantky medzi nami. Rodinné a rodové aspekty integrácie. Bratislava: IVO, 2009.

FILADELFIOVÁ, J. a kol. 2010 : Diskusia o kultúrnej diverzite a migrácii: trendy a výzvy pre verejnú politiku. In: Sondy do kultúrnej diverzity na Slovensku. Bratislava: IVO, 2010

FILADELFIOVÁ, J.: Demografická situácia a správanie rodín vz. verejná politika v SR, In: Sociológia, SLOVAK SOCIOLOGICAL REVIEW, Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied, Ročník 37, SAV, 2005, s.2

GABURA, J.- Pružinská, J. 1995 : Poradenský proces. Praha: Slon. ISBN 80-85850-10-9.

GALLOVÁ - KRIGLEROVÁ, E. a kol. 2009 : Migranti. Nový pohľad na staré problémy. Multikulturalizmus a kultúrna integrácia migrantov na Slovensku. Bratislava: CVEK, 2009

GULIČOVÁ, M.G. – BARGEROVÁ, Z. : Organizácia azylovej a migračnej politiky. Bratislava : IOM, 2008.

HOLMAN, R. Mikroekonomie. Středně pokročilý kury. Praha: C.H.Beck, 2002, s. 525

HÓSCHL, C. Evropa kooká na stěhování národu. Zpravodajsko – společenský týdeník TOMA, s.13, s. 19

HRABOVEC, E., Kríza Európy očami Jána Pavla II a očami Benedikta XVI., Ústav dejín kresťanstva Bratislava. 2017, s.14, 16, 17, 20, 33, ISBN: 978-80-8179-091-1

HŘNČÍŘOVÁ, J a kol. Modelován a klasifikace regionálních trhů práce. Ostrava: VŠB-TU, 2002. ISBN 80-248-0220-1. s 55

IVOR, J. – ZÁHORA, J. *Repetitóriun trestného práva*. Tretie vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 11., s.22, s.25-26,

IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné I., všeobecná část*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 27, s.32-33, s.81, s.111-115, s.135.

IVOR, J. a kol. *Trestné právo hmotné. Všeobecná část*. Bratislava : IURA EDITION, 2006. s. 97, s.135.

JANÁČKOVÁ, S. SKOPEČEK, J. SLANÝ, M. et. Al. Masová imigrace: záchrana, nebo zkáza Evropy, Praha: Institut Váslava Klause, 2016. ISBN 978-80-7542-007 s. 8

KAHANEK, M. a kol. 2013 : Migration from the Eastern Partnership Countries to the European Union — Options for a Better Future.2013. No. 2011/270-312, tender procedure EuropeAid/130215/C/SER/Multi .

KANT, Immanuel, *Imigration*, 2002, Praha, ISBN: 978-78-9532645-3 s. 122

KAPIŠOVSKÁ, A. Nová právná úprava trestnej zodpovednosti právnických osôb. In *Justičná revue*, roč. 68, 2016, č. 1, s. 10.

KLAUS, V., WEIGL, J. Stěhování národu: Stručný manuál k pochopení současné migrační krize. 2015. s. 10

KOČIŠOVÁ, A. a kol. 2009 : Hľadanie potenciálov sociálnej práce v problematike migrácie v Slovenskej republike. In: *Migrácia – chudoba- nezamestnanosť*. Zborník príspevkov

z vedeckej konferencie. Košice : Košický samosprávny kraj, FF UPJŠ, Katedra sociálnej práce.
ISBN 978 – 80 – 970306-0-5.

KOVÁTS, A. 2006 : Praktická sociálna práca s utečencami. Prístup cez ľudské práva.
Budapešť : Menedék s podporou UNHCR v Ženeve. ISBN 963 – 06-0862 – 6.

KUBIČKA, R. *Subjektívna stránka trestného činu*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. s. 15.

KEYNES, J. M. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*. Praha: Nakladatelství
Československé akademie věd, 1936. s. 122-131

LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. 1996 : Velký sociologický
slovník. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5.

MACHALOVÁ, M. 2018 : Začiatky súčasnej sociálnej práce na Slovensku. In. : Prohuman.
Bratislava. ISSN 1338 -1415.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998.
ISBN: 80-901424-9-4. s. 39-43

MASLEN, J.- BRNULA, P. 2004 : Sociálna práca s utečencami. Bratislava : OZ Sociálna práca.
2004. ISBN 80-89185-06-1.

MATOUŠEK, O. a kol. 2003 : Slovník sociální práce. Praha. Portál. ISBN 80-7178-549-0.

MATULAY, S. - MATULAYOVÁ, T. 1998 : Sociálna práca. Nitra : UKF. ISBN 80 – 80502- 10-2.

MAŠĽANYOVÁ, D. a kol. *Trestné právo hmotné*. Plzeň : Aleš Čeněk s.r.o., 2011. s. 18-19, s.55,
s.77
MF Dnes, 8.5.1999 s. 33

Ministerstvo financií SR: *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe*,
Ministerstvo financií SR, 2018,

MORVAY, Karol a kolektív. *Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2018 a výhľad do roku 2020*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 6, s. 9, s. 13, s. 15, s. 53, ISBN 978-80-7144-301-8

Národná banka Slovenska, 2018, *Analýza konvergenzie Slovenskej ekonomiky*, s. 6, ISSN 2585-9277

NOVOTNÁ, V. – SCHIMMERLINGOVÁ, V. 1992: *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha : UK. ISBN 80 – 7066-483-5.

POTANČOKOVÁ, M., ŠPROCHA, B., *Demografický vývoj a migrácia v kontexte starnutia na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ (s ohľadom na potreby striebornej ekonomiky)*, Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013, ISSN 1337-5598, s. 4, s.15-16, s.18, s.25-26,

Poskytovanie sociálnej a kultúrnej orientácie pre migrantov Vydavateľ: IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu, 2012.

RASPAIL, JEAN, *Migrace- Tábor svätých*, Praha, ISBN: 978- 80-969375-5 s.19

ŘEZNÍČEK, I.1994: *Metody sociální práce*. Praha : Sociologické nakladatelství. ISBN 80-8585-00-1.

ROTHBARD, M. *Ekonomie státních zásahů*. Praha: Liberální institut, 2001, s 373

ROŽŇÁK, Petr, KUBEČKA Karel a kol., *Země Visegrádu a migrace*, Ostrava, 2018, ISBN: 978-80-7418-292-1-231

SALVERDA, W. – NOLAN, B. – SMEEDING, T. M. (2009): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-923137-9.

Slovak Business Agency, In: *Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku*, Bratislava, 2019, s. 47 až 49

Slovak Business Agency, In: *Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku, Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku Výsledky kvalitatívneho prieskumu v*

cieľovej skupine: malí a strední podnikatelia, zamestnávajúci aspoň jedného štátneho príslušníka z tretích krajín, 2014, s.22

SOUKUPOVÁ, J. HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J., Mikroekonomie. 3 doplnené vydání. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-061-9 s. 37-45

STACHOVÁ et al.: Medzinárodné ekonomické vzťahy v 21 storočí, str. 247, Bratislava, 2019, ISBN: 978-80-571-0012-19

STIGLITZ, J. Ekonomie veřejného sektoru. Praha: Grada, 1997, s. 166

Strategie zaměstnanosti EU Europa 2020. s 38-39

STRIEŽENEC, Š. 1996: Slovník sociálního pracovníka. Trnava : AD. ISBN 80-967589-0-X

STRIEŽENEC, Š. 1999 : Úvod do sociální práce. Trnava : AD. ISBN 80-967589-6-9

ŠTEFANČÍK, R. – LENČ, J. 2012 : Mladí migranti v slovenskej spoločnosti. Medzinárodná migrácia, moslimovia, štát a verejná mienka. Brno : Tribun EU. ISBN 978 – 80 – 263-0311 - 4

ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákon*. 6. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 48.

ŠESTÁKOVÁ, M. (2008). Konkurencia medzi štátmi v oblasti získavania a udržania zahraničných investícií. In Working papers [EÚ SAV], č.11, 26 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV. s.18-19 ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

TASR/AP, Szilard Koszticsak, 09.09.2019

TURAYOVÁ, Y. a kol. *Trestná zodpovednosť právnických osôb*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 57.

VEČERNÍK, J. Čtyři připomínky k Národnímu plánu zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti. ČSE, 1999. s 33

VEČERNÍK, J. Peníze pro nezaměstnané proměňme v investice do lidského kapitálu.

VEČERNÍK, J. a kol. Vypráva o vývoji české společnosti 1989-1998. Praha: Academia, 1998.

ISBN 80-200-0703-2. s.67-72

VEČERNÍK, J. Sociálne problémy a politiky v Českej republike po roce 1989. Náklady přechodu a socio-ekonomická struktura. Politická ekonomie, 2000, s.4

Workshop k uplatňovaniu antidiskriminačnej legislatívy v SR vo vzťahu k migrantom a migrantkám, národnostným a etnickým menšinám. ODZ, Dom Európskej únie, Palisády, Bratislava, 5. október 2010

VONTORČÍK, E, Bitka pri Viedni 1683, Spolok slovenských spisovateľov, SOBOR Nitra, 2018, ISBN – 978-80-8194-090-3, s. 65, s.71

ZÁČEKOVÁ Mária et al, Štandardy v pôrodnej asistencii, Osveta, 2006, ISBN: 978-80-969375-5 s.10

ŽÁKOVÁ, M.2006 : Azylová problematika na Slovensku z pohľadu sociálnej práce. Bratislava: VŠZ a SP sv. Alžbety.

ŽILOVÁ, A. 2003 : Niektoré aspekty chudoby Rómov na Slovensku. In.: Rómske etnikum, jeho špecifiká a vzdelávanie. Banská Bystrica : UMB. ISBN 80 – 8083-024-X.

INTERNETOVÉ ZDROJE

<https://www.etrend.sk/ekonomika/stroje-dali-ludom-viac-prace-ako-vzali-dakovat-mozu-aj-barmani.html>

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/europa-pripravuje-robotizaciu-prace.html>

<https://www.manpower.sk/manpower/sk/aktualne-pokracovanie-prieskumu-manpowergroup-revolucia-zrucnosti-4-0/>

<http://www.stimba.sk/kolaborativni-roboti-v-automobilovom-priemysle/>

https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/Analiza_konvergenzie_slovenskej_ekonomiky_2018.pdf

http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/393_hv-2019-final_sr.pdf

https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/2019/1031_rk_tpm_20190912.pdf

<https://www1.pluska.sk/rady-a-tipy/velke-porovnanie-takto-vyzera-zivot-slovakov-15-rokoch-eu-mame-skutocne-lepsie>

<https://www.minimalnamzda.sk/priemerna-mzda-v-eu.php>

<https://finweb.hnonline.sk/tema-tyzdna/1008449-slovaci-z-platov-odovzdavaju-coraz-viac-aky-vplyv>

https://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxing-wages-2017_tax_wages-2017-en

https://www.finance.gov.sk/priloha-stranky/Danovy_report_2018_final.pdf

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/sk

<https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/514593-cesi-lakaju-ukrajincov-na-pracu-slubuju-im-vyssie-mzdy/>

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material_sprava_o_soc_situacii_obyvatelstva_sr_2018_vlada.pdf

https://ec.europa.eu/slovakia/sites/slovakia/files/sprava_o_slovensku_2019.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=DE>

<https://www.bencont.sk/app/cmsSiteAttachment.php?ID=82&disposition=inline>

Tlačová správa MŠVVaŠ SR, Perspektívy pre žiakov a potenciál pre firmy

<https://www.etrend.sk/ekonomika/problemom-slovenskych-uradnikov-nie-je-ich-pocet-ale-skor-slaba-odbornost-a-platy.html>

<https://www.pwc.com/sk/sk/aktualne-spravy/studia-paying-taxes-2020.html>

<https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/2049664-slovensko-si-zhorsilo-poziciu-v-danovom-rebricku>

<https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html>

www.czso.cz

www.google.com/publicdata

www.finance.cz

<https://www.etrend.sk/ekonomika/ako-vychovat-genia-talent-je-precenovany-da-sa-naucit.html>

<https://www.lexika.sk/blog/nova-norma-pre-pravne-tlmcenie/>

http://www.old.hrl.sk/sites/default/files/files_downloads/rizika_tlmcenia_v_azylovom_konani_v_krajinach_v4.pdf

https://geografia.science.upjs.sk/images/geographia_cassoviensis/articles/GC-2018-12-1/2018_1_Mladek_et_al.pdf s103,

<https://www.finance.sk/spravy/finance/41205-svetova-banka-vychodna-europa-rapidne-starne/>

http://www.ruvztn.sk/starnutie_populacie_2.pdf

<https://revue.vsdanubius.sk/sites/default/files/MAREKOV%C3%81%20H.%20-%20STARNUTIE%20OBYVATE%C4%BDSTVA%20AKO%20CELOSVETOV%C3%9D%20PROBL%C3%89M.PDF>

http://www.ruvztn.sk/starnutie_populacie_2.pdf

https://www.ia.gov.sk/cv/images/projekty/strategiaaktivnehostarnutia/NPSAS_Aktivita4_Strategia_aktivneho_starnutia.pdf

<https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-vo-svete.html>

<https://iom-nederland.nl/en/>

<https://australia.iom.int/>

<https://www.iom.int/countries/sweden>

<https://www.hlavnespravy.sk/nemecka-policia-sa-stazuje-vyhostenim-nelegalnych-migrantov-jeden-problem/1998758>

<https://www.hlavnydennik.sk/2019/06/07/v-nemecku-boli-prijate-nove-zakony-pre-migrantov/>

<https://www.parlamentnelisty.sk/arena/monitor/Nemecky-ekonom-varuje-Ide-o-dvojaku-migraciu-v-jeho-krajine-Kto-prichadza-a-kto-odchadza-312860>

<https://www.hlavnydennik.sk/2019/11/25/svedsko-ohrozuju-vybuchy-v-migrantskych-stvrtiach-kollar-chce-tomu-na-slovensku-zabranit/>

<https://euractiv.sk/section/buducnost-eu/news/britska-vlada-dost-lacnej-pracovnej-sily-z-eu-budeme-si-vyberat/>

<https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/503428-podte-k-nam-holandsko-musi-prilakat-ročne-50-tisíc-ekonomických-migrantov/>

<https://iness.sk/sk/sloboda-po-rakusky>

https://sekarl.euba.sk/arl-eu/en/detail-eu_un_cat.1-0180133-Migracna-politika-Madarska/

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/integraciacudzincov/dokumenty/migracna_politika.pdf

<https://europskenoviny.sk/tag/migracna-politika/>

[https://www.prohuman.sk/socialna-praca/nova-definicia-socialnej-prace\).](https://www.prohuman.sk/socialna-praca/nova-definicia-socialnej-prace).)

<https://www.prohuman.sk/socialna-praca/ciele-asociacie-poskytovatelov-socialnych-sluzieb-sr-v-rokoch-2010-2014>

<https://www.governance.sk/imigracia-starnutie-a-potreby-trhu-prace>

<https://www.prohuman.sk/socialna-praca/nova-definicia-socialnej-prace>

www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/vzdelavanie-cudzincov

www.prohuman.sk/socialna-praca/ciele-asociacie-poskytovatelov-socialnych-sluzieb-sr-v-rokoch-2010-2014

https://www.minv.sk/o_fonde_amif

www.minv.sk/zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky

<https://www.iom.sk/sk/aktivity/integracia-migrantov/migracne-informacne-centrum-iom-mic.html>

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/azyl-doplňková-ochrana>

<http://www.morava.maweb.eu/index.php?cesta=titulovani>

www.culture.gov.sk › extdoc › veriaci

<https://zurnal.pravda.sk/esej/clanok/504461-sirenje-krestanstva-v-sucasnom-svete/>

<https://e.dennikn.sk/1015845/priemyselny-analytik-samsung-mohol-fabriku-vo-voderadoch-pouzit-na-inu-vyrobu-no-zrejme-sme-neobstali/>

<https://www.alianciapas.sk/2018/04/27/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavani-cudzincov-v-sr/>

<https://www.aktuality.sk/clanok/646668/analytik-cudzinci-obsadzaju-miesta-o-ktore-uz-slovaci-nemaju-zaujem/>

<https://www.aktuality.sk/clanok/646668/analytik-cudzinci-obsadzaju-miesta-o-ktore-uz-slovaci-nemaju-zaujem/>

<https://euractiv.sk/section/obehova-ekonomika/news/eurostat-zverejnil-nove-odpadove-statistiky-slovensko-poskocilo>

<https://mynitra.sme.sk/c/22008507/v-nitre-vznikne-integracne-centrum-pre-ekonomickych-migrantov.html>

<https://www.tyzden.sk/casopis/5870/preco-su-svajciari-neliberálni/>

<https://e.dennikn.sk/minuta/1651097>

<https://www.iz.sk/sk/projekty/regiony-eu/DE>